

E.ON CR-Bericht 2010

Mai 2011



Vorbemerkungen

Die E.ON AG hat im Mai 2011 den siebenten Bericht über ihre gesellschaftliche Verantwortung („Corporate Responsibility“ - CR) veröffentlicht. Mit diesem Bericht bieten wir ein breites Informationsangebot, das den vielfältigen Informationsanforderungen unserer Stakeholder gerecht werden soll. Die jährliche Berichterstattung findet seit dem Jahr 2008 hauptsächlich im Internet auf der ersten Navigationsebene unter www.eon.com/verantwortung statt. Der CR-Bericht 2010 der E.ON AG setzt sich zusammen aus den Internetseiten der Rubriken „CR-Management“ und „CR Performance“. Wesentliche Teile des CR-Berichts 2010 wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) geprüft. Dazu zählen alle Internetseiten der Rubrik „CR-Management“ sowie Teile aus dem Bereich „Performance“ und zentrale Kennzahlen. Die geprüften Inhalte sind als solche durch das Logo „Reviewed 2010“ gekennzeichnet. In diesem PDF sind alle Internetseiten, die den CR-Bericht 2010 bilden, zusammengefasst. Dies gibt dem Leser einen Überblick über unsere Aktivitäten im Jahr 2010. Erstellungsdatum dieser Zusammenstellung war der 3. Mai 2011.

Infomappe

zusammengestellt auf www.eon.com am 03.05.2011

Seite **Inhaltsverzeichnis (1 von 3)**

- 4 Verantwortung / CR-Management / Bekenntnis zu CR / Überblick
- 6 Verantwortung / CR-Management / Bekenntnis zu CR / Verhaltenskodex
- 8 Verantwortung / CR-Management / Bekenntnis zu CR / Mitgliedschaften
- 10 Verantwortung / CR-Management / Bekenntnis zu CR / UN Global Compact
- 17 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / Überblick
- 18 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / CR-Strategie / Überblick
- 19 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / CR-Strategie / Bis 2010
- 21 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / CR-Organisation
- 24 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / Konzernweite Steuerung
- 26 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / CR-Programm
- 27 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / Materiality-Analyse
- 29 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / Richtlinien und Standards
- 32 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / Verantwortungsvolle Interessenvertretung
- 34 Verantwortung / CR-Management / Umsetzung unserer Verantwortung / Eigenkontrolle und Compliance
- 37 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / Berichtsansatz
- 39 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / Prüfungsbescheinigung
- 42 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / GRI Index / Überblick
- 43 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / GRI Index / Profil

Seite **Inhaltsverzeichnis (2 von 3)**

- 54 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / GRI Index / Ökonomische Indikatoren
- 57 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / GRI Index / Ökologische Indikatoren
- 63 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / GRI Index / Gesellschaftliche Indikatoren
- 74 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / Publikationen / CR-Bericht
- 75 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / Publikationen / CR-Magazin
- 76 Verantwortung / CR-Management / CR-Berichterstattung / Publikationen / Andere Publikationen
- 77 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Kundenorientierung
- 80 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Energiemix und CO₂- Reduktion
- 85 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Technologieentwicklung
- 90 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Umweltschutz
- 97 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Verantwortungsvolle Beschaffung
- 101 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Gesellschaftliches Engagement
- 105 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Arbeitssicherheit
- 109 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Verantwortungsvolle Reorganisation
- 112 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Beschäftigungsbedingungen
- 115 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Vielfalt
- 119 Verantwortung / CR Performance / Performance Report 2010 / Life Balance
- 122 Verantwortung / CR Performance / DVFA/EFFAS-Kennzahlen
- 123 Verantwortung / CR Performance / Auszeichnungen
- 126 Verantwortung / CR Performance / Datenzusammenfassung (Übersicht)



Verantwortung übernehmen und Zukunft gestalten

Als eines der weltweit größten privaten Strom- und Gasunternehmen tragen wir eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Johannes Teysen, Vorstandsvorsitzender der E.ON AG:

"Eine sichere, nachhaltige und bezahlbare Energieversorgung steht im Mittelpunkt unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Nach der schrecklichen Naturkatastrophe in Japan und den dadurch ausgelösten Vorfällen im Kernkraftwerk Fukushima müssen wir neu in den Dialog treten und offen und transparent über die Sicherheit unserer Kernkraftwerke, aber auch über die Transformation unseres Energiesystems diskutieren. Diese Diskussion hat nicht nur technische, sondern auch gesellschaftliche Dimensionen.

Bereits vor Fukushima galt: Sicherheit bei E.ON bedeutet mehr als sichere Versorgung mit Energie. Der sichere Betrieb unserer Anlagen, die Sicherheit unserer Mitarbeiter und insbesondere die Sicherheit unserer Kernkraftwerke hatte und hat bei E.ON stets höchste Priorität. Unser Handeln als international tätiges Unternehmen orientiert sich dabei weit über die Sicherheitsfragen hinaus sowohl an unseren Unternehmenswerten als auch an unserer Selbstverpflichtung zu den Prinzipien des 'Global Compact' der Vereinten Nationen. Hierzu gehört unsere Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechten ebenso wie das Einhalten international verbindlicher Arbeitsnormen und Umweltstandards, aber auch der Kampf gegen Korruption.

Als Energieunternehmen haben wir darüber hinaus eine besondere Verantwortung für den Klimaschutz. Deshalb haben wir uns hier besonders ambitionierte Ziele gesetzt. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, bereits heute an Energiekonzepten und der Entwicklung neuer Technologien für morgen mitzuarbeiten. Einzelne Projekte wie Tests zur Nutzung von Meeresenergie sind dabei genauso wichtig wie neue Konzepte nachhaltiger Stromerzeugung, der Ausbau effizienter Technologien im Haushalt oder der Einsatz von Elektromobilen in den Städten der Zukunft.

Um bei der Vielzahl unserer Aufgaben und selbst gesetzten Ziele erfolgreich zu sein, sind wir auf den Dialog und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern angewiesen, unabhängig davon, wo wir unser Geschäft betreiben. Lokale Akzeptanz ist für uns genauso wichtig wie der Dialog mit der nationalen Politik, um zukunftsweisende Lösungen für eine nachhaltige Energieversorgung umsetzen zu können."

Der Vorstand der E.ON AG hat 2006 die Bedeutung gesellschaftlicher Verantwortung für unser Unternehmen in einer Selbstverpflichtung bekräftigt:

Wir zeigen Verantwortung für unsere Kollegen, Kunden und Lieferanten sowie für unsere Umwelt und die Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten. Dort, wo wir tätig sind, wollen

wir die Lebensqualität verbessern. Dabei verfolgen wir das Ziel, eine nachhaltig gesunde und sichere Umwelt zu schaffen. Wir nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse der heutigen Generation. In gleichem Maße nehmen wir unsere Verantwortung für künftige Generationen wahr. Verantwortung für die Gesellschaft ist ein grundlegendes Prinzip unseres Geschäfts.

Das bedeutet für uns konkret:

- Wir sind für die Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Klimaverträglichkeit der Energieversorgung in unseren Märkten verantwortlich.
- Wir fördern die zehn Prinzipien des "Global Compacts" der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.
- Wir engagieren uns für eine langfristig erfolgreiche Entwicklung der Regionen, in denen wir leben und arbeiten.
- Über das, was wir erreicht haben, berichten wir offen, verlässlich und auch selbstkritisch. Dabei stellen wir unsere ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen angemessen und ausgewogen nach der aktuellen Leitlinie für Nachhaltigkeitsberichte der "Global Reporting Initiative" dar.
- Wir suchen den sachlichen Dialog über unsere Leistungen und über zukünftige Herausforderungen unseres Geschäfts.

Der Vorstand der E.ON AG, Düsseldorf, Juni 2006



✓ Reviewed 2010

Ethischen Grundsätzen verpflichtet

Sämtliche Mitarbeiter auf allen Ebenen des E.ON-Konzerns sind verpflichtet, im Zuge ihrer Tätigkeiten die in unserem Verhaltenskodex fixierten Regeln zu befolgen. Abgeleitet aus unseren zentralen Unternehmenswerten definiert der Kodex wesentliche Grundsätze und Regeln für rechtmäßiges sowie verantwortungsvolles Verhalten- insbesondere im Umgang mit Geschäftspartnern und den Trägern öffentlicher Ämter.

Hohe Standards leiten unser Verhalten

Jeder einzelne Mitarbeiter- und insbesondere jede Führungskraft- ist dazu aufgerufen, den Vorgaben des Verhaltenskodex bei allen Prozessen, Entscheidungen und Alltagsaktivitäten vollständig und dauerhaft nachzukommen. Dies gilt ebenfalls für die weitergehenden Compliance-Anforderungen sowie geltenden Richtlinien und Standards. Diese Verpflichtung gilt gleichermaßen für die E.ON AG in Düsseldorf wie für alle Konzerneinheiten auf globaler und regionaler Ebene.

Kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung des Verhaltenskodex

Die Umsetzung des Kodex und die Überprüfung seiner Wirksamkeit zählen zu den Hauptaufgaben der Compliance-Organisation im E.ON-Konzern. Im Jahr 2009 hat sie den Verhaltenskodex grundlegend überarbeitet. Die neue Fassung gilt seit Januar 2010 und wird durch Leitlinien mit detaillierten Vorschriften und konkreten Handlungsanweisungen für den Umgang mit speziellen Situationen ergänzt. Unsere Beschäftigten können sich jederzeit auf seinen Wortlaut berufen. Unser Verhaltenskodex umfasst folgende Bereiche:

1. Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen
2. Vermeidung von Interessenkonflikten
3. Umgang mit Informationen
4. Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens
5. Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheit

Verhaltenskodex als Bestandteil von Aus- und Fortbildung

Seit 2007 wird der Verhaltenskodex auch in den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter und den Managementtrainingsmodulen der E.ON Academy behandelt. Für die Neufassung von 2009 haben wir 2010 ein elektronisches Lernprogramm entwickelt, um das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für das Thema Compliance zu schärfen. Ab 2011 soll

es in allen Konzerngesellschaften eingesetzt werden. Mit gedruckten Broschüren werden wir auch Mitarbeitern ohne Internetzugang ermöglichen, ein entsprechendes Training durchzuführen.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Nachhaltige Entwicklung koordiniert fördern

Die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung verlangt ein koordiniertes Vorgehen verschiedener Akteure aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Als eines der führenden Strom- und Gasunternehmen engagiert sich E.ON in zahlreichen Initiativen und pflegt einen intensiven, branchenübergreifenden Austausch zum Thema "Corporate Responsibility" (CR), der uns auch hilft, unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern. 2010 hat der Konzernvorstand unser Engagement zusätzlich mit der Unterzeichnung des "Leitbildes für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft" bekräftigt.

Im Folgenden wollen wir unser Engagement in den wichtigsten internationalen und deutschen Nachhaltigkeitsinitiativen darstellen.

UN Global Compact

Der "Global Compact" ist eine freiwillige Wirtschaftsinitiative der Vereinten Nationen ("United Nations"- UN). Seit unserem Beitritt 2005 verpflichten wir uns gegenüber der UN, zehn definierte Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einzuhalten. Die Umsetzung treiben wir in diversen Initiativen und Arbeitsgruppen, beispielsweise im "Deutschen Global Compact Netzwerk", voran.

World Business Council for Sustainable Development

Der "World Business Council for Sustainable Development" (WBCSD) ist eine internationale CEO-geführte Wirtschaftsinitiative. Fokussiert werden die Themen Energie und Klimaschutz, Schutz der Ökosysteme sowie Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. 2007 wurde E.ON in den WBCSD aufgenommen und beteiligt sich dort unter anderem in der Arbeitsgruppe "Electricity Utilities". 2010 veröffentlichte der WBCSD die Studie "Vision 2050: Die neue Agenda für Unternehmen", an der E.ON neben 28 weiteren globalen Unternehmen ebenfalls mitwirkte.

Enterprise for Health

"Enterprise for Health" ist ein Netzwerk internationaler Unternehmen, die sich für die Entwicklung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur sowie einer modernen betrieblichen Gesundheitspolitik engagieren. In halbjährlichen Treffen werden Best-Practice-Beispiele und Erfahrungen ausgetauscht.

Econsense- Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V.

"Econsense- Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V." ist ein Zusammenschluss führender global agierender Unternehmen und Organisationen. Das Netzwerk versteht sich als Think Tank und zentrale Dialogplattform für nachhaltige Entwicklung. Seit seiner Gründung im Jahr 2000 engagiert sich E.ON in Arbeitsgruppen unter anderem zu den Themen Transparenz in der Lieferkette und Bewertung von Nachhaltigkeitsleistungen. Innerhalb der Arbeitsgruppen tauschen wir Erfahrungen aus und entwickeln gemeinsame Vorgehensweisen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit. Darüber hinaus gestalten wir über den Dialog aktiv politische und gesellschaftliche Entscheidungsprozesse mit.

Wirtschaft.Initiative.Engagement.

Die "WIE- Wirtschaft.Initiative.Engagement." ist eine Unternehmensinitiative, die sich gemeinsam mit Akteuren aus Staat und Zivilgesellschaft bedeutenden gesellschaftlichen Herausforderungen stellt. Ziel ist es, die Wirksamkeit des gesellschaftlichen Engagements der beteiligten Unternehmen zu steigern sowie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren zu verbessern und strategisch auszurichten. E.ON ist dieser Initiative 2007 beigetreten.

Verpflichtung zum "Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft"

Zusammen mit 20 weiteren deutschen Großunternehmen hat E.ON im November 2010 eine Selbstverpflichtung zum verantwortlichen Wirtschaften unterzeichnet. Darin bekennen wir uns zu einer nachhaltigen, das Wohl des Menschen fördernden Wirtschaftsweise. Erklärtes Ziel ist es, das in der Finanzkrise verlorene Vertrauen in die soziale Marktwirtschaft und die Führungskräfte der Wirtschaft wiederherzustellen. E.ON war an der Entwicklung dieses Leitbildes beteiligt und setzt sich für die Umsetzung der Werte und Standards des Leitbildes ein.

Selbstverständlich engagieren wir uns ebenso in nationalen und internationalen Energieinitiativen wie dem "World Energy Council" und sind Mitglied im "World Economic Forum". Unsere globalen und regionalen Einheiten sind vor Ort in Initiativen und Netzwerke eingebunden.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



WE SUPPORT

✓ Reviewed 2010

Volle Unterstützung des UN Global Compacts

E.ON bekennt sich seit 2005 ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des "Global Compacts" der Vereinten Nationen ("United Nations"- UN). Wir setzen uns für die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen sowie Umweltschutzstandards ein und beteiligen uns am Kampf gegen die Korruption.

Globale Strukturen stärken

Auch im zehnten Jahr seines Bestehens hat die Vision des Global Compacts, globales Wirtschaften ökologischer und sozialverträglicher zu gestalten, nicht an Bedeutung verloren. Dies zeigte der "UN Global Compact Leaders Summit 2010". Nur weitreichende internationale und sektorübergreifende Kooperationen haben die Chance, die heutigen und zukünftigen Krisen zu bewältigen. Mit unserer Teilnahme an internationalen wie nationalen Global Compact-Netzwerken, beispielsweise in Deutschland und Schweden, stärken wir Strukturen, die helfen können, diese neuen Herausforderungen zu bestehen.

Plattform für Dialog und Erfahrungsaustausch

Der Global Compact wurde im Jahr 2000 vom damaligen UN-Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufen, um das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen zu stärken. Die Wirtschaft soll sich an der Bewältigung der wachsenden Herausforderungen der Globalisierung beteiligen und insbesondere daran mitwirken, die UN-Millenniumsziele zu erreichen. Der Global Compact ist dabei die weltweit größte "Corporate Citizenship"- und Nachhaltigkeitsinitiative mit mehr als 8.000 Mitgliedern, darunter 5.300 Unternehmen, aus 130 Ländern. Er ist außerdem ein Netzwerk, das als Plattform für den internationalen Dialog dient und den Austausch von Ideen fördert.

Basis für konzernweite Richtlinien und Standards

E.ON arbeitet darauf hin, verantwortliches Handeln im täglichen Geschäft dauerhaft zu verankern. Auf Basis der Prinzipien des Global Compacts führen wir Richtlinien und Standards ein und aktualisieren sie kontinuierlich. Dazu zählen Vorgaben für Umwelt- und Klimaschutz, verantwortungsvolle Beschaffung und Arbeitssicherheit genauso wie unser Engagement in den Regionen sowie unsere Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte. So verabschiedeten wir 2010 eine Reihe neuer Standards zur Schärfung der Konzernrichtlinie Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Die Mindestanforderungen gelten für konkrete Sicherheitsrisiken und umfassen Maßnahmen unter anderem in den Bereichen

Absturzsicherung sowie elektrische Sicherheit. Unsere Richtlinie zur Biomassebeschaffung aus dem Jahr 2009 hilft uns, negative Folgen der Biomasseproduktion für die Umwelt- insbesondere die Landnutzung, das Grundwasser und die Biodiversität- sowie für lokale Gemeinden und den Nahrungsmittelmarkt zu verhindern.

Berichterstattung zu den Prinzipien des Global Compacts

Mit unserer Teilnahme am Global Compact haben wir uns verpflichtet, eine jährliche Fortschrittserklärung ("Communication on Progress") zu veröffentlichen. Mit der "Corporate Responsibility"- (CR-)Berichterstattung 2010 berichten wir auch über unsere Fortschritte bei



der Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compacts. Die Verweise auf unsere Berichterstattung zu den entsprechenden Prinzipien des Global Compacts finden sich in der nachfolgenden Tabelle.

Verweis:

UB [Unternehmensbericht](#) (Seite)

GB [Geschäftsbericht 2010](#) (Seite)












Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

-  [E.ON - Leitlinie zu Menschenrechten \(Englisch, PDF, 76 KB\)](#)
-  [E.ON - Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung \(PDF, 39 KB\)](#)
-  [Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards](#)
-  [Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex](#)
-  [Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact](#)
-  [Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung](#)
-  [Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung](#)
-  [Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt](#)
-  [Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Arbeitssicherheit](#)
-  [Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)
-  [Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz > Gesundheitsförderung](#)
-  [Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > GRI Index > Gesellschaftliche Indikatoren](#)

UB (22-24)

GB (37 f., 165 f.)

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

-  [E.ON - Leitlinie zu Menschenrechten \(Englisch, PDF, 76 KB\)](#)
-  [E.ON - Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung \(PDF, 39 KB\)](#)
-  [Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards](#)
-  [Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex](#)
-  [Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact](#)
-  [Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung](#)
-  [Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung](#)
-  [Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt](#)
-  [Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Arbeitssicherheit](#)
-  [Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz](#)
- 

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen

- ⚡ E.ON - Leitlinie zu Menschenrechten (Englisch, PDF, 76 KB)
- ⚡ E.ON - Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung (PDF, 39 KB)
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Reorganisation
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeiten bei E.ON
- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > GRI Index > Gesellschaftliche Indikatoren

Prinzip 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit

- ⚡ E.ON - Leitlinie zu Menschenrechten (Englisch, PDF, 76 KB)
- ⚡ E.ON - Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung (PDF, 39 KB)
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact
- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > GRI Index > Gesellschaftliche Indikatoren

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

- ⚡ E.ON - Leitlinie zu Menschenrechten (Englisch, PDF, 76 KB)
- ⚡ E.ON - Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung (PDF, 39 KB)
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact
- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > GRI Index > Gesellschaftliche Indikatoren

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

⚡ E.ON - Leitlinie zu Menschenrechten (Englisch, PDF, 76 KB)

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex
- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > GRI Index > Gesellschaftliche Indikatoren

UB (22-24)

GB (37 f., 165 f.)

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

⚡ E.ON - Leitlinie aus der Umweltmanagement-Konzernrichtlinie (PDF, 61 KB)

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz
- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz > Biodiversität
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Erneuerbare Energien
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Internationaler Klimaschutz und Emissionshandel
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Technologieentwicklung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Energieeffizienz für Kunden
- Verantwortung > Fokusthemen > CO₂-Fußabdruck
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > Kraftwerksforum Staudinger
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > IUCN-Kooperation

UB (34, 1011)

GB (24, 43 f., 115117)

Prinzip 8: Ergreifung von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvolleren Umgangs mit der Umwelt

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > IUCN-Kooperation
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz > Initiative "Environmental Champions"
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Energieeffizienz für Kunden
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energie für Kinder
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Gesellschaftliches Engagement

Prinzip 9: Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Technologieentwicklung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Technologieentwicklung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Technologieentwicklung > E-Mobilität
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > CO₂ effizient reduzieren
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Erdgas
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Kernenergie
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Erneuerbare Energien
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Internationaler Klimaschutz und Emissionshandel
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Energieeffizienz für Kunden
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Förderung zur Energieeinsparung

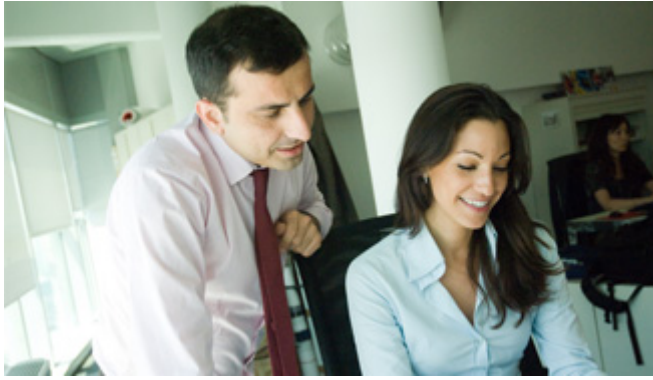
UB (1017)
GB (28, 1415, 115117)

Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung

- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex
-

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung
- Investoren > Corporate Governance > Corporate-Governance-Bericht 2010

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



✓ Reviewed 2010

Unsere Corporate-Responsibility-Strategie

Die "Corporate Responsibility"- (CR-)Strategie ist bei E.ON die Basis für die konzernweite Koordinierung verantwortlichen unternehmerischen Handelns. CR ist zudem eine der Säulen unserer neuen cleaner & better energy-Strategie und definiert durch die Selbstverpflichtung unseres Vorstands. Mit dieser Selbstverpflichtung haben wir die bindende Zusage gegeben, uns in unserer Geschäftstätigkeit gegenüber allen unseren Stakeholdern, einschließlich künftiger Generationen, verantwortungsvoll zu verhalten.

Unser Ziel ist es, führend im Bereich CR zu sein- sowohl in der Energiebranche als auch darüber hinaus. Die CR-Strategie bildet das Kernstück unseres Bekenntnisses zu CR. Sie schafft die Rahmenbedingungen für alle CR-Tätigkeiten im gesamten Konzern.

Unsere CR-Strategie setzen wir konzernweit um. Dabei stellen wir sicher, dass sie sowohl global als auch regional integriert wird. Neben unseren Richtlinien und Standards sowie unseren Systemen für Eigenkontrolle und Compliance dient unser fünfstufiger CR-Arbeitsprozess als zentrales Instrument, um die unterschiedlichen Aspekte zur Umsetzung verantwortungsvollen Verhaltens zu managen.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



✓ Reviewed 2010

Weiterentwicklung unserer CR-Strategie

Die "Corporate Responsibility"- (CR-)Strategie von E.ON liefert die Basis und den Rahmen für konzernweit abgestimmtes verantwortliches unternehmerisches Handeln. Sie ergänzt die übergeordnete Unternehmensstrategie und bestimmt unseren Managementansatz. Durch die Einführung der CR-Strategie ist es uns gelungen, das Bewusstsein für die Bedeutung von CR bei E.ON zu schärfen und das Konzept als wichtigen Organisationsbereich konzernweit fest zu verankern.

Im Herbst 2010 haben wir uns entschlossen, unsere bestehende CR-Strategie grundlegend zu überarbeiten. Diese strategische Neuausrichtung wurde durch folgende Faktoren, die neue Chancen und Herausforderungen im Bereich CR mit sich bringen, beeinflusst:

- Definition von cleaner & better energy als neuen strategischen Schwerpunkt im November 2010
- Neuer Ansatz in der Ausrichtung der E.ON-Konzernstruktur
- Konsequenterer Wahrnehmung unserer verschiedenen Verpflichtungen (wie "UN Global Compact", "Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft") und Berücksichtigung normativer Entwicklungen (wie zum Beispiel ISO 26000) im Bereich CR
- Erwartungen unserer Stakeholder (Beispiel: Feedback von SRI-Roadshows, Materiality Matrix)
- Erarbeitung eines klaren Bildes unserer zukünftigen Aufgaben und Ziele nach Ablauf des CR-Programms 2008/2010

Unser Ziel ist, die neue CR-Strategie bis Mitte 2011 zu verabschieden.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

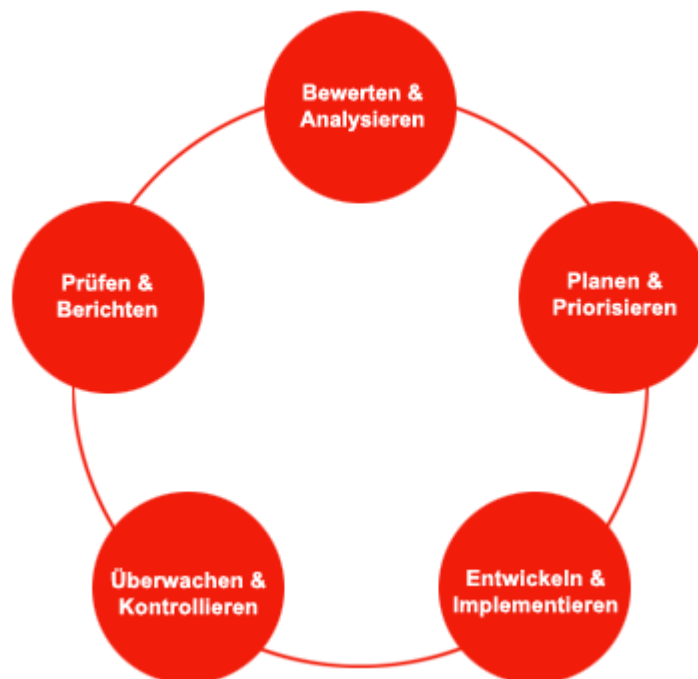
Die CR-Strategie von E.ON bis 2010

Unsere bisherige CR-Strategie, die für den gesamten Berichtszeitraum 2010 Geltung hatte, haben wir 2007 in einem strukturierten Prozess auf Grundlage der 2006 formulierten Ziele erarbeitet und mit der Zeit weiter entwickelt. Dabei wurden sowohl die CR-relevanten Themen unseres Geschäftsumfelds wie auch die Ergebnisse unserer jährlichen "Materiality-Analyse" berücksichtigt. Aus diesem Prozess resultierten drei strategische Arbeitsbereiche:

- **Organisieren:** den Rahmen setzen für eine effektive Umsetzung von CR: Unsere CR-Experten erarbeiten anwendungsorientierte Lösungen und werden bei der Umsetzung der CR-Strategie von unseren Mitarbeitern unterstützt. Die CR-Organisation schafft hierfür die Strukturen.
- **Managen:** Chancen und Risiken managen, Erwartungen gerecht werden: Es ist Teil unserer Aufgabe, CR-relevante Chancen und Risiken für unser Unternehmen möglichst früh zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ihrer Minderung zu ergreifen. In diesen Bereich gehören unser Engagement zum Umweltschutz, die Wahrung der Mitarbeiterrechte, unser Verhaltenskodex, das Gewährleisten von Arbeitssicherheit und der Kampf gegen Korruption. Wir legen außerdem besonderen Wert darauf, unseren Mitarbeitern die Bedeutung unseres Verhaltenskodex zu vermitteln.
- **Fokussieren:** das CR-Profil von E.ON schärfen: In den zentralen CR-relevanten Handlungsfeldern wollen wir als Branchenführer Maßstäbe setzen. Dazu müssen wir uns auf ausgewählte Themen fokussieren, bei denen wir einen gesellschaftlichen Bedarf sehen und imstande sind, für alle beteiligten Parteien Vorteile zu erzielen.

Fünfstufiger CR-Arbeitsprozess

Als zentrales Instrument für die Umsetzung der CR-Strategie und des CR-Arbeitsprogramms fungiert unser fünfstufiger CR-Arbeitsprozess.



- **Bewerten & Analysieren:** Auf der ersten Stufe beobachten wir gesellschaftliche und sektorale Trends, erstellen Benchmarks und schätzen Chancen und Risiken ein.

- **Planen & Priorisieren:** Anschließend setzen wir Prioritäten und entwickeln Strategien und Arbeitspläne, denen wir jeweils konkrete Zielsetzungen, Zielwerte sowie Key-Performance-Indikatoren (KPIs) zuordnen.
- **Entwickeln & Implementieren:** Auf dieser Stufe werden bestehende Richtlinien und Standards harmonisiert sowie neue entwickelt. Ausgehend vom Corporate Center werden diese Richtlinien und Vorgaben in den verschiedenen Market und Business Units implementiert.
- **Überwachen & Kontrollieren:** Anhand von KPIs überprüfen wir den Status und die Qualität, mit der die Richtlinien und Standards umgesetzt wurden. Ergänzend führen wir regelmäßige Audits durch.
- **Prüfen & Berichten:** Über unsere Aktivitäten der CR-Berichterstattung und die Aufnahme in CR-Indizes berichten wir laufend- sowohl intern als auch extern. Anhand von Best-Practice-Beispielen diskutieren wir den aktuellen Stand unserer Arbeit.

CR-Kernprinzipien

Stakeholder-Orientierung, Integration und Führung sind die drei Kernprinzipien, die unserer CR-Strategie sowie den CR-Aktivitäten zugrunde liegen. Sie helfen uns, unseren Unternehmenserfolg langfristig zu sichern, indem sie unsere ökonomischen Interessen mit den gesellschaftlichen Erwartungen, dem Umweltschutz und dem Engagement in den Regionen in Einklang bringen.

- **Stakeholder-Orientierung** stellt die Basis für eine wirkungsvolle Umsetzung unserer CR-Strategie dar. Durch einen offenen Umgang mit den Erwartungen und Anliegen der Stakeholder und eine transparente Darstellung unserer Leistungen schaffen wir die Voraussetzungen für erfolgreiche Stakeholder-Beziehungen.
- **Integration** von verantwortungsvollem Verhalten als unverzichtbares Element in allen unseren Unternehmensaktivitäten ist Voraussetzung für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Die CR-Organisation begleitet und unterstützt diesen Prozess, sein Erfolg hängt vom Engagement der Experten sowie der Unterstützung aller Mitarbeiter ab.
- **Führung** dürfen alle unsere Stakeholder zu Recht von E.ON erwarten. Um unsere Führungsrolle wahrzunehmen, sind wir bestrebt, unser Geschäft im Strom- und Gassektor verantwortungsvoll zu betreiben. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf CR-Aktivitäten, die für unsere Branche Vorbildcharakter haben und einen Mehrwert für unsere Stakeholder schaffen.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



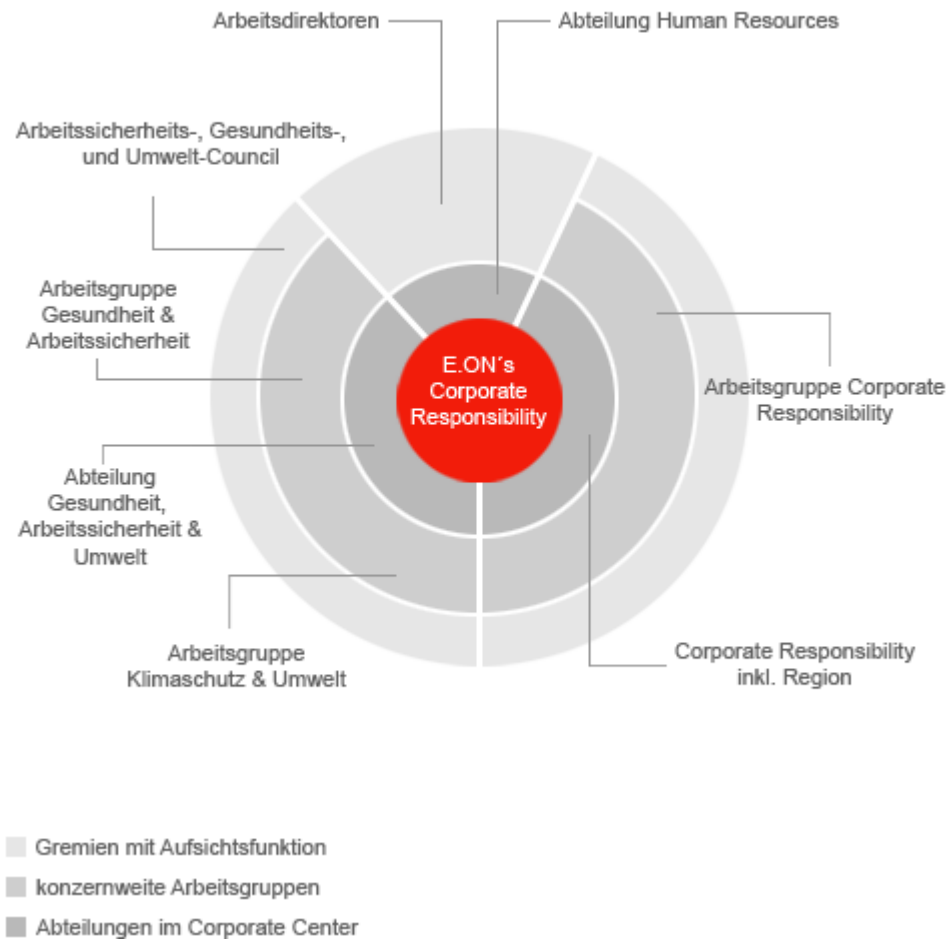
✓ Reviewed 2010

Aufbau einer tragfähigen Organisation

Global agierende Unternehmen sind mit komplexen gesellschaftlichen Herausforderungen konfrontiert. Um sich diesen in vollem Umfang stellen zu können, hat E.ON klare Verantwortlichkeiten definiert und Strukturen aufgebaut. Ziel unserer "Corporate Responsibility-" (CR-)Organisation ist es, Verantwortungsbewusstsein im Verhalten unserer Mitarbeiter zu verankern und CR so zu einem selbstverständlichen Bestandteil unseres Arbeitsalltags zu machen.

Um CR auf allen Ebenen und über alle Einheiten hinweg im Konzern zu verwurzeln, haben wir die Entwicklung unserer CR-Organisation 2010 weiter vorangetrieben. Die folgende Grafik und die anschließenden Erläuterungen verdeutlichen diese Entwicklung.

E.ON AG Konzernvorstand



Einbindung von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Vorstand und der Aufsichtsrat von E.ON tragen übergreifende Verantwortung und verfügen über zentrale Entscheidungsbefugnis im Hinblick auf alle CR-Aktivitäten und strategischen Vorgaben. In regelmäßigen Abständen werden sie über alle relevanten CR-Fragen informiert. Dafür tauschen sich der Leiter des Bereichs "Corporate Responsibility" (CR) und der im Vorstand für CR Verantwortliche regelmäßig durch Berichte oder in persönlichen Besprechungen aus. Mindestens einmal im Jahr berät der Gesamtvorstand über die Themen "Corporate Responsibility", "Klima- und Umweltschutz", "Gesundheit & Arbeitssicherheit" sowie "Human Resources". Kennzahlen zu den Bereichen Sicherheit, Umweltschutz und Vielfalt fließen außerdem in den "Quarterly Board Report" ein, einen an den Vorstand gerichteten Quartalsbericht.

Health-, Safety- & Environment-Council und Arbeitsdirektoren

Das "Health-, Safety- & Environment-" (HSE-)Council (Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umwelt-Council) sowie die Gruppe der Arbeitsdirektoren sind für alle strategischen Entscheidungen und die konzernweite Steuerung zuständig. Außerdem sprechen sie gegenüber dem Vorstand Empfehlungen aus und überwachen die Umsetzung der verabschiedeten fachspezifischen Ziele. Die Gremien setzten sich im Jahr 2010 aus Mitgliedern des oberen Managements der E.ON AG in Düsseldorf und der Market Units zusammen.

CR-Organisation bei der E.ON AG in Düsseldorf

Organisatorisch ist das Thema CR dem Vorstandsressort Technologie der E.ON AG zugeordnet.

Die Abteilungen Corporate Responsibility sowie Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sind zuständig für die konzernweite Umsetzung der CR-Strategie und gestalten die operative Umsetzung der einzelnen Programme. Diese Abteilungen bündeln entsprechende Expertise und arbeiten weltweit mit den CR-Managern zusammen, um so die Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung im gesamten Konzern voranzutreiben. Der Bereich Human Resources managt die konzernweiten Personalaktivitäten.

CR-Manager, -Koordinatoren und -Teams

Mit dem Ziel, unsere CR-Strategie in allen Regionen, in denen wir tätig sind, umzusetzen, beschäftigte jede unserer Market Units im Jahr 2010 mindestens einen CR- und einen HSE-Manager. Auf Ebene der einzelnen Business Units waren 2010 vor allem bei E.ON Energie CR- und HSE-Koordinatoren benannt.

Auch im Jahr 2010 arbeiteten zahlreiche Expertenteams unter Beteiligung von Market und Business Units erfolgreich zusammen, um CR weiter im Konzern zu integrieren. Diese Teams formieren sich unter der Leitung der CR- beziehungsweise HSE-Manager und setzen sich aus Mitarbeitern unterschiedlicher Unternehmensbereiche zusammen.

Mit Beginn des Jahres 2011 hat sich die Organisationsstruktur der Konzerneinheiten bei E.ON geändert. Anstelle der Market und Business Units existieren nun fünf globale Einheitenverantwortlich für die Geschäftsfelder konventionelle Erzeugung, erneuerbare Erzeugung, Neubau & Technologie, Gas und Handel- sowie zwölf regionale Einheiten, die das operative Geschäft in Europa führen. Aus diesem Grund arbeiten wir daran, die Verantwortlichkeiten für das Thema CR auf globaler und regionaler Ebene entsprechend anzupassen.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



✓ Reviewed 2010

CR konzernweit gemeinsam umsetzen

Um erfolgreich zu sein, muss eine "Corporate Responsibility"- (CR-)Strategie umfassend und konsequent umgesetzt werden- dies gilt insbesondere für einen Konzern unserer Größe. Deshalb ist es unser Ziel, die Aktivitäten unserer Einheiten an der konzernweiten CR-Strategie auszurichten. Innerhalb dieses Prozesses wollen wir sämtliche Konzerneinheiten- alte wie neue -dabei unterstützen, verantwortungsvoll zu agieren.

Zusammengefasst hat der Prozess folgende Ziele:

- Aufzeigen der Bedeutung unseres verantwortungsvollen Verhaltens für unseren langfristigen Erfolg
- Herausstellen der Bedeutung verantwortungsvollen Verhaltens gegenüber allen Konzernmitarbeitern- auch im Hinblick auf deren eigene Rolle. Besonders entscheidend ist, dass die CR-Strategie und ihre Relevanz von den Führungskräften sowie von den mit der Umsetzung betrauten Abteilungen verstanden, angenommen und weitergetragen werden.
- Förderung der Bereitschaft aller Beschäftigten, die Strategie umzusetzen, ihre Prinzipien zu leben sowie diese am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu kommunizieren
- Rahmensetzung für messbare Fortschritte bei der Umsetzung der CR-Strategie sowie für deren Erfolgsmessung
- Aufforderung der Beschäftigten, den durch die CR-Strategie gesetzten Rahmen an die jeweiligen regionalen und lokalen Gegebenheiten anzupassen

Integration in drei Stufen

In den vergangenen Jahren hat E.ON in verschiedenen Ländern neue Gesellschaften übernommen und in den Konzern integriert. Das Bewusstsein für CR-relevante Fragen ist je nach Unternehmen und Geschäftsfeld recht unterschiedlich ausgeprägt. Die neuen Unternehmen sukzessive in unsere CR-Strategie und deren Umsetzung einzubinden, nimmt deshalb einen hohen Stellenwert in unserem CR-Management ein.

E.ON konzentriert sich auf drei wesentliche Schritte, um die Ausrichtung und Umsetzung der CR-Strategie in den verschiedenen Unternehmen des Konzerns so effektiv wie möglich zu gestalten:

- **Vorbereitung:** Im ersten Schritt unterstützt das CR-Team der E.ON AG in Düsseldorf die Unternehmen auf globaler und regionaler Ebene durch den Transfer

von CR-relevanter Expertise. Dies geschieht in enger Koordination mit den lokalen CR-Managern. Ziel ist es, bei den Mitarbeitern ein Verständnis für die Bedeutung von CR in unserem Geschäft zu schaffen und die übergreifende CR-Strategie sowie deren Kernprinzipien und strategische Arbeitsbereiche zu erläutern.

- **Unterstützung:** Aufbauend auf Schritt eins unterstützt das CR-Team die Unternehmen auf globaler und regionaler Ebene dabei, die konzernweite CR-Strategie im Zuge nationaler und regionaler CR-Initiativen bestmöglich in die Praxis umzusetzen.
- **Überprüfung:** Im dritten und letzten Schritt wird die Umsetzung von CR in den jeweiligen Unternehmen überprüft. Begleitend finden regelmäßig Diskussionen mit dem lokalen CR-Management und der lokalen Geschäftsführung statt, um bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



✓ Reviewed 2010

Leitfaden für unser Engagement: CR-Programm

Eine klare, langfristige Zielsetzung für den gesamten Konzern, das Bekenntnis zu Schwerpunktthemen und eine entsprechend ausgerichtete CR-Strategie ist grundlegend für die erfolgreiche Integration von CR in unsere Geschäftstätigkeit. "Corporate Responsibility (CR)" leistet einen wichtigen Beitrag für die nachhaltige Implementierung der neuen E.ON Strategie cleaner & better energy. Dazu gehört auch, das Bewusstsein für die Bedeutung des Themas in allen Einheiten unseres Konzerns voranzutreiben.

Die Wahrnehmung von gesellschaftlicher Verantwortung ist für uns ein kontinuierlicher Prozess, der durch Transparenz und Nachvollziehbarkeit gekennzeichnet ist. Seit 2005 legen wir regelmäßig ein konzernweit verbindliches CR-Arbeitsprogramm auf. Damit geben wir einen klaren Überblick über unsere Ziele und die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung.

Zielerreichung 2010: strategische Profilierung und Integration in Geschäftsprozesse

Unser CR-Programm 2008-2010 haben wir mit dem abgelaufenen Jahr 2010 abgeschlossen und entsprechende Prozesse und Strukturen aufgebaut. Bei der Konsolidierung der Ergebnisse haben wir diese rückblickend für das Jahr 2010 in jedem Themenfeld gesondert dargestellt. Einen Überblick über unsere Erfolge im Geltungszeitraum gibt das PDF "CR-Arbeitsprogramm 2008-2010" unter "Downloads" in der rechten Marginalie dieser Seite.

Neues CR-Programm 2011-2015: Ausrichtung auf Basis aktualisierter CR-Strategie

Anfang 2011 haben wir mit der Erarbeitung eines neuen CR-Arbeitsprogramms für die kommenden fünf Jahre begonnen. Bestimmte Maßnahmen aus dem Programm 2008-2010 wollen wir fortführen. Darüber hinaus werden wir neue Ziele, Schwerpunktthemen und Umsetzungsmaßnahmen erarbeiten und an die Vorgaben der neuen CR-Strategie anpassen.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Maßnahmen 2008 – 2010

Fortschritt

Übergreifendes CR-Management

Weiterer Ausbau der CR-Organisation auf allen Ebenen

Die CR- und HSE-Organisation ist konzernweit etabliert und wird ab 2011 an die neue Organisationsstruktur von E.ON angepasst.

Entwicklung von Kernindikatoren zum Nachweis der CR-Leistungen sowie zur Unterstützung unternehmerischer Entscheidungsprozesse

Ein Indikatorenset für die interne Steuerung und das externe Reporting wurde entwickelt.

Entwicklung von Schulungen und anderen Maßnahmen zur Förderung einer konzernweiten „verantwortungsvollen Unternehmenskultur“

Es wurde eine Reihe von Schulungsaktivitäten entwickelt und implementiert. Hierzu gehören unter anderem die „Safety Academy“, das konzernweite „E.ON Environmental Champions“-Programm sowie Online-Trainingsprogramme zum Verhaltenskodex.

Entwicklung eines strategischen CR-Profiles, das mit der CR-Strategie im Einklang steht, sowie dessen Überprüfung mit Anspruchstruppen

Die CR-Schwerpunktprojekte zu den Themen „Nächste Generation und Klimawandel“, „Klimawandel“ sowie „Zugang zu Energie“ sind in Übereinstimmung mit der CR-Strategie 2008–2010 entwickelt worden.

Einführung angemessener Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen in wichtige Unternehmensbereiche sowie Einbeziehung ihrer Ergebnisse in unternehmerische Entscheidungsprozesse

Eine ganzheitliche Analyse unserer Geschäftstätigkeit (Sustainable Impact Assessment – SIA), die auch die soziale und ökologische Dimension beinhaltet, wird in Projektmanagementprozessen für den Neubau von Kraftwerken angewandt.

Entwicklung und Umsetzung einer übergreifenden Strategie zum Stakeholder-Management

Dialoge zu CR-Themen werden kontinuierlich durch die verantwortlichen Fachabteilungen geführt. Die Entwicklung eines Handbuchs für das NGO-Engagement ist abgeschlossen. Die Kontakte zu ausgewählten NGOs werden weiter gepflegt. Dies beinhaltet auch eine Kooperationsvereinbarung zum Schutz mariner Ökosysteme mit der International Union for Conservation of Nature (IUCN).

Jährliche Berichterstattung über CR-Leistungen

Seit dem Jahr 2005 veröffentlicht E.ON einen CR-Bericht. Seit 2008 ist dieser Bericht internetbasiert und wird in ausgewählten Bereichen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Maßnahmen 2008 – 2010

Fortschritt

Übergreifendes CR-Management

Beurteilung von Risiken im Bereich der Unternehmensethik und Vorbereitung eines entsprechenden Aktionsplans

Bestechungs- und Korruptionsrisiken wurden in die Beschaffungsprozesse integriert und ebenfalls in CR-Audits einbezogen. Das Thema Ethik wurde in den E.ON-Verhaltenskodex sowie in die regulären Auditaktivitäten des Konzerns integriert.

Förderung der Umsetzung der Grundsätze für eine verantwortliche Beschaffung durch Risikoanalysen und Schulungen

Eine Richtlinie für die Beschaffung von Kohle, Uran und Biomasse wurde implementiert. Das Thema „Ethik“ wurde in den E.ON „Code of Conduct“ aufgenommen. Die Auditierung von Zulieferern und Veranstaltungen für selbige werden zusätzlich zu den gewohnten Qualitätsstandards durchgeführt. Für Einkäufer, CR-Manager, Auditoren und Händler werden ebenfalls regelmäßige Veranstaltungen durchgeführt.

Analyse der unternehmensbezogenen Risiken in den Bereichen Menschen- und Arbeitnehmerrecht

Das „E.ON Human Rights Policy Statement“ (Leitlinie zu Menschenrechten) wurde entwickelt. Menschenrechtsfragen wurden in Beschaffungsprozesse und CR-Audits integriert.

Markt & Region

Entwicklung einer verantwortungsvollen Produkt- und Dienstleistungsstrategie

E.ON bietet verschiedene nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Diese werden sowohl zentral bei der E.ON AG in Düsseldorf als auch in den regionalen Einheiten mit dem Ziel entwickelt, die Ansprüche der jeweiligen Kunden bestmöglich zu erfüllen.

Unterstützung bedürftiger Kunden in unseren Absatzmärkten

Eine konzernweite Selbstverpflichtung zur Unterstützung bedürftiger Kunden wurde vereinbart und ihre Anforderungen wurden auf regionaler Ebene umgesetzt.

Integration von CR-Elementen in die konzernweite Sponsoringstrategie

Das Thema CR wurde in die Sponsoringaktivitäten von E.ON integriert. Das neue Sponsoringhandbuch enthält Elemente des gesellschaftlichen Engagements in den Regionen.

Maßnahmen 2008 – 2010

Fortschritt

Markt & Region

Entwicklung und Umsetzung einer konzernweiten Strategie für gesellschaftliches Engagement in den Regionen

Eine konzernweit gültige Strategie für das gesellschaftliche Engagement in den Regionen wurde entwickelt. In allen Ländern, in denen E.ON tätig ist, existieren fest etablierte Programme und Initiativen zu diesem Thema.

Ausarbeitung von Programmen zum regionalen Engagement zur Unterstützung von bestehenden Anlagen und Neubauprojekten

Informationszentren existieren im Zusammenhang mit sämtlichen Neubauprojekten. Darüber hinaus werden Dialoge mit der Öffentlichkeit geführt – in weiter zunehmendem Maße auch mit der direkten Nachbarschaft unserer Anlagen.

Entwicklung von Programmen zu Förderung eines sicheren Umgangs mit Energie in verschiedenen Ländern

Ein konzernweiter Standard für den sicheren Umgang mit Energie wurde als Teil der Arbeitssicherheitsrichtlinie vereinbart.

Einführung des Programms „Energie für Kinder“

Das Programm „Energie für Kinder“ wurde konzernweit eingeführt. Im Rahmen des deutschen Leuchtturmprojekts wurden Vertreter aus über 1.700 Kindertagesstätten geschult.

Aufbau des Angebots für ehrenamtliches Engagement von E.ON-Mitarbeitern

Zur Stärkung des Mitarbeiterengagements in den Regionen wurde eine Richtlinie entwickelt. Volunteering-Programme wurden in verschiedenen Ländern implementiert.

Klima- und Umweltschutz

Entwicklung einer konzernweiten Klimaschutz- & Umweltrichtlinie, Beurteilung des derzeitigen Stands von Umweltmanagementsystemen und Festlegung auf eine konzernweite Anwendung

Eine konzernweit gültige Policy zu Umwelt- und Klimaschutz („E.ON Umwelt- und Klimaschutz-Leitlinie“) wurde entwickelt. Entsprechende Managementsysteme sind in allen operativen Einheiten implementiert.

Beurteilung der Auswirkungen des Klimawandels auf die E.ON-Infrastruktur

Risiken, die durch den Klimawandel oder durch die Anpassung an selbigen entstehen, werden im Risikomapping von E.ON berücksichtigt.

Maßnahmen 2008 – 2010

Fortschritt

Klima- und Umweltschutz

Entwicklung eines konzernweiten Beurteilungssystems zum Thema Biodiversität sowie einer entsprechenden Richtlinie

Das Thema Biodiversität wurde in die konzernweite Umwelt- und Klimaschutz-Leitlinie aufgenommen. Biodiversität ist darüber hinaus auch Teil der ganzheitlichen Prüfung unserer Geschäftstätigkeit („Sustainable Impact Assessment“ – SIA) bei neuen Infrastrukturprojekten.

Identifizieren von Zielen für erweiterte Emissionsstandards bei neu gebauten Kohlekraftwerken

Vorgaben für erweiterte Emissionsstandards wurden entwickelt. Im Jahr 2010 haben alle neuen und im Jahr 2010 im Bau befindlichen Kohlekraftwerke diesen Vorgaben entsprochen.

Entwicklung einer E.ON-Richtlinie zur Lebenszyklusanalyse von Produkten, Dienstleistungen und Technologien, um deren Umweltauswirkungen zu analysieren

Eine Richtlinie zur Analyse der Umweltverträglichkeit von neuen Prozessen, Produkten, Dienstleistungen und Technologien wurde entwickelt.

Entwicklung eines CO₂-Bilanzierungsprozesses für E.ON

Ein neuer Bilanzierungsprozess für Treibhausgasemissionen gemäß Scope 1, 2 und 3 wurde eingeführt.

Gesundheit & Sicherheit

Auswertung von Berichten zu Zwischenfällen in gesundheitsgefährdenden Branchen (zum Beispiel Baker-Report) sowie Ableitung von Schlussfolgerungen für E.ON

Relevante Berichte wurden analysiert, kritische Punkte identifiziert und die Sicherheitsschulungen entsprechend überarbeitet. Als Folgeprojekt entwickelt E.ON eine Richtlinie, um Themen der Prozess- und Anlagensicherheit konzernweit zu adressieren.

Beurteilung von Top-Executive-Konzernmitgliedern bezüglich Arbeitssicherheit (Projekt „safe.TEG“) und Förderung von Aktionsprogrammen auf individueller sowie Market-Unit-Ebene

Als Ergebnis des „safe.TEG“-Projekts wurden Schulungen für Führungskräfte und Mitglieder des Senior Managements durchgeführt. Das Management schenkt den übergreifenden Gesundheits- und Sicherheitsthemen große Aufmerksamkeit und bekennt sich zu dieser Einschätzung auch gegenüber den Mitarbeitern und der Öffentlichkeit. Gefördert wird dies unter anderem durch die Aufnahme dieser Themen in das Bonussystem der Führungskräfte.

Maßnahmen 2008 – 2010

Fortschritt

Gesundheit & Sicherheit

Entwicklung und Einführung eines konzernweiten Arbeitssicherheits-Managementsystems

Das Group Management hält sich strikt an die Vorgaben des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagements. Das Grundprinzip des Systems ist „kontinuierliche Verbesserung“. Nahezu 80 Prozent unserer Anlagen sind bereits nach OHSAS 18001 zertifiziert oder auf dem Weg dorthin.

Entwicklung und Einführung von konzernweit einheitlichen Mindestsicherheitsstandards

Ein Set von acht konzernweiten H&S-Standards wurde entwickelt und durch das E.ON-HSE-Governance-Council verabschiedet.

Entwicklung einer Richtlinie zur Arbeitssicherheit von Auftragnehmern und Zulieferern

Konzernweite H&S-Standards für das „Management von Auftragnehmern und Geschäftspartnern“ wurden entwickelt und abgestimmt. Deren Einführung und das Abhalten entsprechender Trainings erfolgt fortlaufend.

Entwicklung und Einführung eines zentralen Berichtssystems für Zwischenfälle im Bereich der Arbeitssicherheit (Verletzungen, Beinaheunfälle und gesundheitsgefährdende Vorkommnisse)

Ein Modul für die Meldung und das Reporting von HSE-Vorfällen wurde entwickelt. Dessen konzernweite Implementierung erfolgten fortlaufend.

Beurteilung des aktuellen Stands des Gesundheitsmanagements im Konzern

Die Beurteilung wurde abgeschlossen. Die daraus resultierenden Ergebnisse sind die Grundlage für weitere Schritte und werden auch Einfluss auf die konzernweite Gesundheitsstrategie haben.

Entwicklung einer konzernweiten Gesundheitsstrategie und -richtlinie

Das Gesundheitsmanagement befindet sich in der Entwicklung, da es ein wesentliches Element unserer überarbeiteten konzernweiten Gesundheits- & Sicherheits-Policy ist.

Entwicklung eines Werkzeugesatzes für das Gesundheitsmanagement

Der Werkzeugesatz für das Gesundheitsmanagement wurde entwickelt. Generelle Gesundheitsthemen werden jedes Jahr konzernweit adressiert.

Maßnahmen 2008 – 2010

Fortschritt

Gesundheit & Sicherheit

Beurteilung des aktuellen Stands des Diversity-Managements im Konzern

Die Stärkung und Förderung der Vielfalt ist bei E.ON, als ein international agierendes Unternehmen, ein wichtiges Thema. Insbesondere die Frauenförderung hat durch die Festlegung von konkreten Zielen und Förderprogrammen eine hohe Bedeutung erlangt.

Ausarbeitung eines Aktionsplans für das Thema „älter werdende Belegschaft“

Das Thema „älter werdende Belegschaft“ ist in unterschiedliche Elemente der HR-Strategie, wie zum Beispiel Gesundheitsmanagement, Life Balance oder Beschäftigungsfähigkeit, integriert.

Das CR-Arbeitsprogramm umfasst die Ziele und Maßnahmen der Abteilungen Corporate Responsibility, Klima- & Umweltschutz sowie Gesundheit & Arbeitssicherheit im Corporate Center.



✓ Reviewed 2010

Themenfokussierung durch Materiality-Analyse

Die vielfältigen Ansprüche unserer Stakeholder liefern uns wichtige Orientierungspunkte für unsere "Corporate Responsibility"- (CR-)Praxis und -Berichterstattung. Im Rahmen unserer CR-Strategie analysieren wir deshalb regelmäßig die für unsere Stakeholder wesentlichsten Themen in einem systematischen Prozess. Wir publizieren die Ergebnisse seit 2006 jährlich in einer "Materiality"-Matrix (Wesentlichkeitsmatrix) und nutzen diese auch zur Weiterentwicklung unseres strategischen CR-Ansatzes.

Auswertung interner und externer Quellen

In einem ersten Schritt sammeln wir die Themen der einzelnen Gruppen aus unseren Stakeholder-Dialogen, Meinungsumfragen sowie Rückmeldungen auf unsere Themenanfragen und recherchieren relevante externe Quellen. Parallel befragen wir Verantwortliche unserer Fachabteilungen als Repräsentanten für verschiedene Stakeholder-Gruppen über deren wesentliche Themen im Jahr 2010. Zugleich versuchen wir dadurch, die Erwartungen unserer Stakeholder in den Konzern hineinzutragen und in Managementprozesse zu integrieren.

Systematische Gewichtung

Die Themen werden bei der Erhebung nach ihrer Dringlichkeit für einzelne Stakeholder-Gruppen sowie für die Gesamtheit der Stakeholder gewichtet. Auch Einzelwertungen werden berücksichtigt, wenn beispielsweise bestimmte Themen für einzelne Stakeholder-Gruppen besonders wichtig sind. Anschließend tragen wir jedes Thema entsprechend der Wertigkeit in die Materiality-Matrix ein, die die Themenrelevanz für die Stakeholder (auf der y-Achse) sowie für E.ON (auf der x-Achse) miteinander in Beziehung setzt. Ergänzend haben wir in der Matrix eine Auswahl an Links mit weiterführenden Informationen hinterlegt. Außerdem haben wir diesmal eine punktuelle und damit genauere Darstellung für die Themen gewählt, statt diese wie bisher in vier Feldern der Matrix einzuordnen.



Für eine interaktive Großansicht klicken Sie bitte auf den Link in der rechten Spalte.

Veränderungen in der Wesentlichkeit seit 2009

Gegenüber 2009 gab es einige Veränderungen in der Materiality-Matrix, die auf gewandelte Prioritäten unserer Stakeholder sowie eine verfeinerte Analysemethodik zurückgehen. Neue Themen sind in den Vordergrund gerückt, bisherige wurden erweitert, in Unterthemen aufgeteilt oder verschwanden ganz aus der Matrix. Zugleich haben wir die Themen durch die Bildung neuer Gruppierungen stärker fokussiert und dadurch ihre Anzahl reduziert und ihnen ein schärferes Profil gegeben. So wurden beispielsweise die Aspekte "Auswirkungen des Klimawandels", "Treibhausgasemissionen" und "Internationaler Klimaschutz" in der diesjährigen Matrix unter "Klimaschutz" zusammengefasst, was damit zu den drei wichtigsten Themen aufrückte. Mehr Informationen zu den Themengruppen erhalten Sie über die Links in der interaktiven Matrix. Ganz oben auf der Agenda platziert sind auch "Energie-Effizienz", "Preisgestaltung" und "Ausgewogener Energiemix". Hoch bewertet wurden außerdem "Erneuerbare Energien", "Innovation" sowie "Korruption und Bestechung", während "Attraktiver Arbeitgeber", "Versorgungszuverlässigkeit" sowie "Kunden- und Produktsicherheit" gegenüber dem Vorjahr an Relevanz einbüßten.

Bei der Auswahl der Fokusthemen des vorliegenden CR-Berichts 2010 haben wir die Bewertungen aus der Materiality-Matrix in einem internen Workshop berücksichtigt.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



✓ Reviewed 2010

Zentrale Richtlinien und Standards

Unsere globale gesellschaftliche Verantwortung verstehen wir als einen der zentralen Werte der Unternehmenskultur und haben klar umrissene Richtlinien eingeführt, um diese Verantwortung im Konzern zu verankern. Diese Richtlinien haben konzernweite Geltung. Einzelgesellschaften, an denen wir die Mehrheit der Anteile halten, schließen wir darin ebenso ein wie Prozesse und Teilhaberschaften, in denen E.ON operative Verantwortung trägt. Auch unsere Vertragspartner und Lieferanten sind aufgefordert, unsere Mindeststandards zu erfüllen, wenn sie in unserem Auftrag tätig sind.

Unsere Richtlinien und Standards sind integraler Bestandteil unserer "Corporate Responsibility"- (CR-)Strategie und definieren verbindliche operative Rahmenbedingungen, die uns bei der Umsetzung unserer Ziele unterstützen. Um den sich ständig verändernden Herausforderungen konzernweit einheitlich begegnen zu können, entwickeln wir unsere Richtlinien kontinuierlich weiter.

In den folgenden fünf Bereichen geben wir uns mit unseren Richt- und Leitlinien ein klares Profil:

- Umweltmanagement
- Menschenrechte
- Verantwortungsvolle Beschaffung einschließlich Beschaffung von Biomasse
- Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Gesellschaftliches Engagement in den Regionen

Weitergehende Informationen zu den einzelnen Richtlinien können über die Links in der rechten Marginalie dieser Seite heruntergeladen werden.

Umweltmanagement

Die Produktion und Verteilung von Energie hat erkennbare Auswirkungen auf die Umwelt- global durch Treibhausgasemission sowie regional und lokal. Mit der im Oktober 2008 in Kraft getretenen "E.ON Umwelt- und Klimaschutz-Leitlinie" haben wir uns dazu verpflichtet, diese Auswirkungen zu begrenzen und zu reduzieren sowie unsere Kunden bei der Verbesserung ihrer Energie-Effizienz zu beraten. Mit der Richtlinie "Umweltmanagement" setzen wir uns anspruchsvolle Minimalziele für den Klima- und Umweltschutz, die vielfach über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Im Einzelnen beschreibt die Richtlinie:

- die Organisation unserer Umwelt- und Klimaschutzaktivitäten,
- die bei E.ON geltenden Minimalanforderungen sowie
- die Grundstruktur unseres Umweltmanagements.

Alle unsere Tochtergesellschaften mit wesentlichen Umweltauswirkungen sind verpflichtet, ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (UMS) zu unterhalten, das die Kriterien der Norm EN ISO 14001 oder den europäischen EMAS-II-Standard erfüllt. Betriebe, die über ein anderes UMS verfügen, müssen ihre Prozesse entsprechend umstellen.

Menschenrechte

E.ON übernimmt Verantwortung dafür, das Bewusstsein ihrer Mitarbeiter für Fragen der Menschenrechte zu schärfen und ermutigt sie, für deren Einhaltung einzutreten. Wir arbeiten gemeinsam mit unseren Lieferanten, Vertragspartnern, Beschäftigten und Führungskräften an der Verbesserung ihrer Kenntnisse zum Schutz der Menschenrechte. Mit unserer im November 2008 eingeführten Leitlinie zu Menschenrechten "Human Rights Policy Statement of the E.ON Group" arbeiten wir gemeinsam daran, folgende Aspekte sicherzustellen:

- Vielfalt und Chancengleichheit
- Schaffung eines guten und sicheren Arbeitsumfeldes
- Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen
- Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit
- Schutz lokaler Gemeinschaften und einheimischer Bevölkerungsgruppen

Verantwortungsvolle Beschaffung

Preis und Leistung sind wichtige Faktoren bei Einkaufsentscheidungen. E.ON berücksichtigt jedoch ebenso die Umwelt- und Sozialstandards ihrer Lieferanten. So führen wir Audits der Betriebsanlagen unserer Zulieferer durch, um ihre CR-Standards zu überprüfen. Darüber hinaus erstellen wir Risikoprofile unserer Lieferanten im Rahmen der im März 2007 in Kraft getretenen "Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung bei E.ON".

Die Grundsätze dienen als übergreifende Orientierung für den Beschaffungsprozess und werden durch spezielle Richtlinien zum Beispiel zur Biomassebeschaffung ergänzt. Sie machen gegenüber unseren Vertragspartnern- Zulieferer ebenso wie Dienstleister- folgende Ansprüche geltend:

- Anerkennung der Menschenrechte und Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter
- Minimierung der Umweltbelastungen
- Anwendung hoher ethischer und moralischer Geschäftsstandards

Beschaffung von Biomasse

Durch den Einsatz von Biomasse zur Energieerzeugung kompensiert E.ON in zunehmendem Maße die Verwendung von Kohle und anderen nicht erneuerbaren Ressourcen. Als Brennstoff bietet Biomasse attraktive Geschäftschancen, ihr Einkauf und Handel ist jedoch auch mit sozialen und ökologischen sowie Reputationsrisiken verbunden. Diese Risiken adressiert E.ON mit ihrer im November 2009 in Kraft getretenen Richtlinie zur Biomassebeschaffung "Biomass Purchasing Amendment to the E.ON Responsible Procurement Policy". Im Einzelnen regelt sie:

- welche Arten von Biomasse für die Strom- und Biogaserzeugung verwendet werden dürfen und unter welchen Rahmenbedingungen,
- den Ausschluss der Nutzung von Lebensmitteln als Energiequelle,
- die Anforderung, dass Tierfutter sowie für Energiezwecke angebaute nachwachsende Rohstoffe und landwirtschaftliche Reststoffe ausschließlich gemäß entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Programmen auf nationaler oder EU-Ebene verwendet werden dürfen. Auch die lokale wie globale Preis- und Versorgungssicherheit für Nahrungsmittel darf durch die Nutzung nicht verzerrt werden.
- die Bedingung, dass Holz und andere Waldprodukte nur dann zum Einsatz kommen dürfen, wenn diese entsprechend internationalen Standards (zum Beispiel FSC, PEFC) zertifiziert sind.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter haben für E.ON höchste Priorität, und wir wollen E.ON überall dort, wo wir tätig sind, zum sichersten Unternehmen der Energiebranche machen. Die im Oktober 2008 in Kraft getretene "E.ON Leitlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz" definiert die hierfür nötigen Verantwortlichkeiten und schreibt einen geregelten Prozess zur Überprüfung der Arbeitssicherheit vor. Die untergeordnete Richtlinie "Sicherheits- und Gesundheitsmanagement" beschreibt die Organisation in diesem Bereich und setzt Mindeststandards für den Konzern ebenso wie für unsere Vertragspartner.

2010 haben wir konzernweit ein besonderes Augenmerk auf das Thema psychische Gesundheit gerichtet. Wir beschäftigten uns in diesem Zusammenhang sowohl mit den rein psychologischen Aspekten als auch mit den Wechselwirkungen zwischen physischen und psychischen Gesundheitsproblemen. Unser Ziel ist, krankheitsbedingte Ausfälle und Fehltag zu senken und im Gegenzug die Produktivität zu steigern.

Gesellschaftliches Engagement in den Regionen

Wir sind uns bewusst, dass unser Erfolg als Unternehmen unmittelbar verknüpft ist mit dem Wohlergehen der Regionen, in denen wir tätig sind. E.ON verfolgt darum das Ziel, mit ihrem gesellschaftlichen Engagement in den Regionen ("Community Involvement"-CI) eine führende Rolle zu übernehmen. 2007 haben wir Rahmenbedingungen für eine CI-Strategie formuliert, die seitdem gültig ist und einen zentralen Bestandteil unseres CR-Ansatzes darstellt. Im Fokus dieser Strategie steht die Unterstützung lokaler Programme mit Bezug zu unserem Strom- und Gasgeschäft, die sich beispielsweise mit dem Energiebedarf, der Energie-Bildung oder den global wichtigen Fragen des Klimawandels beschäftigen. Von E.ON initiierte CI-Programme mit weltweiter Bedeutung behandeln zum Beispiel Themen wie "Energie für Kinder", Mitarbeiterengagement oder bedürftige Kunden.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.



Mit Argumenten für bessere Rahmenbedingungen

Es gehört zu unserer unternehmerischen Verantwortung, die Auswirkungen wirtschafts-, energie- und umweltpolitischer Entscheidungen, die unsere Unternehmensstrategie tangieren, zu bewerten und uns mit den politischen Akteuren über unsere Analysen auszutauschen. Ein zentrales Motiv dieser Interessenvertretung ist es, Planungssicherheit für Investitionen zu schaffen. Wir entwickeln und erproben laufend neue Technologien, um den Herausforderungen einer zukunftsfähigen, klimafreundlichen Gesellschaft wirksam zu begegnen. Um diese effizient und in großem Maßstab zu realisieren, brauchen wir die Unterstützung der Politik.

Die Vertretung von Interessen ist Bestandteil demokratischer Prozesse. Es ist legitim und notwendig, dass Unternehmen, Wissenschaft und sonstige Interessengruppen, zur Wahrung ihrer Interessen, den Austausch mit Politikern suchen. Daher gibt es in den meisten Ländern und in der Europäischen Union klare Regeln zur Einbindung in das Gesetzgebungsverfahren. Doch das ist nicht alles. Eine verantwortungsvoll betriebene Interessenvertretung kann einen Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft leisten: Häufig sind es Unternehmen, die mit der Expertise von Fachabteilungen oder Wissenschaftlern Entscheidungsgrundlagen für Politik und Verwaltung liefern. Dabei ist es notwendig, dass die Interessenvertretung in verantwortungsvoller Weise geschieht. Wir haben dafür Rahmenbedingungen geschaffen, nach denen wir gewissenhaft arbeiten:

Transparente Prozesse

Unsere interne Kommunikationsrichtlinie definiert Standards für von E.ON übermittelte Informationen und regelt Verantwortlichkeiten, Prozesse und Instrumente. Hierzu gehört unter anderem ein systematisches Politik- und Informations-Management, das die Konzernrepräsentanten dabei unterstützt, ihre Lobbyarbeit transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Wahrhaftigkeit

Unsere Richtlinie bestimmt weiterhin unsere Informationspraxis. Wir geben weder irreführende Veröffentlichungen mit unkorrekten oder unvollständigen Angaben oder selektive Informationen heraus noch verbreiten wir diese. Sollte dies irrtümlich geschehen, korrigieren wir dies unverzüglich.

Gesetze und Regeln

E.ON respektiert die Vorgaben des europäischen Rechts und die Vorgaben der nationalen

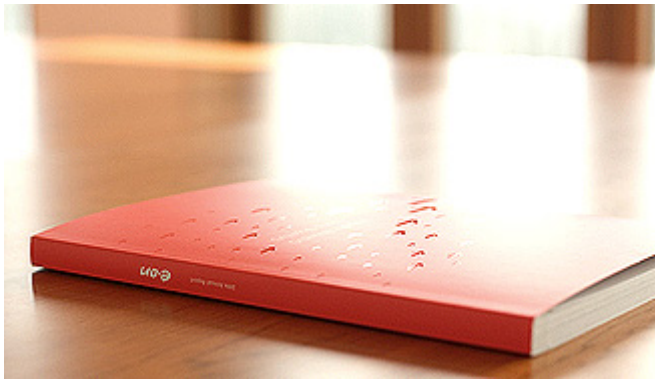
Gesetzgebung. E.ON folgt den geltenden Richtlinien bei der Mitwirkung in Gremien und politischen Arbeitskreisen. Weiterhin sind wir in einer Vielzahl von Verbänden und Initiativen aktiv und folgen deren Grundsätzen. Zur Autorisierung unserer Repräsentanten bei der EU nutzen wir die Akkreditierungsverfahren für Interessenvertreter des Europäischen Parlaments. Weiterhin unterstützen wir zurzeit gemeinsam mit anderen Unternehmen eine Initiative, ein entsprechendes Akkreditierungsverfahren in Deutschland einzuführen.

Selbstverpflichtung

Alle Aktivitäten von E.ON gründen sich auf unsere Selbstverpflichtung zu ethischem Handeln. Ein Beispiel dieser Selbstverpflichtung ist der E.ON Verhaltenskodex. Die darin genannten Ansprüche an unser verantwortliches Handeln bilden für uns die Richtschnur, und dienen jedem einzelnen Mitarbeiter zur Orientierung und Durchsetzung verantwortungsvollen Verhaltens.

Keine unlautere Einflussnahme

Unsere Leitlinie "Zuwendungen" bestimmt, dass wir keine Zuwendungen an staatliche Stellen gewähren, die auch nur den bloßen Eindruck einer Beeinflussung von Entscheidungsprozessen erwecken oder auf eine tatsächliche Gegenleistung abzielen. Zielgerichtete Zuwendungen an Entscheidungsträger im Hinblick auf bevorstehende behördliche Entscheidungen sind kategorisch ausgeschlossen. Wir achten die Würde der Person und das Recht auf eigenständige Meinungsbildung.



✓ Reviewed 2010

Weiterentwicklung von verantwortlichem Handeln

Alle Aktivitäten von E.ON gründen sich auf unsere Selbstverpflichtung zu ethischem Handeln und die Übernahme von Verantwortung im Sinne der "Corporate Responsibility" (CR). Beides ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Ausdruck unserer Selbstverpflichtung ist unser Bekenntnis zu den Zielen des "UN Global Compacts", den wir 2005 unterzeichnet haben. Die darin genannten Ansprüche an unser verantwortliches Handeln bilden für uns die Richtschnur, an der wir uns bei der Weiterentwicklung unserer CR-Aktivitäten orientieren. Auch unsere internen Systeme für Eigenkontrolle und Compliance dienen uns zur Orientierung und zur Durchsetzung eines verantwortungsvollen Verhaltens.

Unser Corporate-Governance-Ansatz

Ein verantwortliches und werteorientiertes Management im Sinne einer "Good Corporate Governance" sichert die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten und ist für unseren wirtschaftlichen Erfolg unerlässlich. Dies gilt gleichermaßen für unsere Geschäftsprinzipien, die Organisation unseres Unternehmens sowie unsere Management- und Controlling-Prozesse.

Kontrolle durch Risikomanagement

Vorausschauendes Denken und ein effektives Risikomanagement sind notwendige Voraussetzungen für den Erfolg eines Unternehmens. Deshalb hat unser Risikomanagementsystem die Aufgabe, potenzielle Risiken schon früh zu erkennen und die Entscheidungsfindung systematisch zu unterstützen. Die dafür geeigneten Maßnahmen haben wir in unsere Organisationsstruktur integriert. Sie umfassen konzernweite Richtlinien, einen standardisierten Strategie-, Planungs- und Steuerungsprozess, das Erstellen separater Risikoberichte sowie die Einrichtung eines Risikokomitees. Unser Bereich Corporate Audit und die gesetzlich vorgeschriebenen Prüfer kontrollieren regelmäßig die Effektivität unseres Risikofrühwarnsystems.

Weltweite externe Whistleblower-Hotline für Compliance-Meldungen

Jeder Mitarbeiter einer Konzerngesellschaft kann dem Chief Compliance Officer (CCO) der E.ON AG Meldungen über angebliche Regelverstöße - wenn gewünscht anonym - übermitteln. Im Jahr 2010 haben wir dafür eine neue Whistleblower-Hotline eingerichtet, die von einer Anwaltskanzlei für E.ON betrieben wird. Whistleblower-Meldungen können

nun über eine weltweit einheitliche E-Mail-Adresse übermittelt werden. In 16 Staaten besteht außerdem die Möglichkeit, sich telefonisch über eine kostenlose Hotline in der jeweiligen Landessprache an externe Anwälte zu wenden. Diese leiten den Verdacht gegebenenfalls anonym an den CCO weiter. Der Weg über die externe Anwaltskanzlei als neutrale Stelle gibt jedem Hinweisgeber zusätzliche Sicherheit, dass er keine negativen Folgen aufgrund seiner Meldung zu befürchten hat. Zugleich werden so auch Rückfragen bei Hinweisen ermöglicht, die von den Rechtsanwälten in anonymisierter Form an den CCO gesandt werden.

Compliance-Organisation: Verantwortliche vor Ort sichern schnelles Handeln

Bei E.ON verfügen alle Geschäftseinheiten auf globaler und regionaler Ebene über jeweils einen Compliance Officer, der direkt an den Chief Compliance Officer in der E.ON-Konzernzentrale berichtet. Jede Geschäftseinheit, in der ein Regelverstoß festgestellt wurde, ist unmittelbar für die Untersuchung und Korrektur sowie das Ergreifen von Sanktionen verantwortlich. Die Compliance Officer der Einheiten bearbeiten die Berichte zu möglichen Regelverletzungen umgehend, informieren den CCO und beraten mit ihm über Ergebnisse sowie erforderliche Maßnahmen. Der Bereich Corporate Audit ist zwingend in alle entsprechenden Untersuchungen eingebunden.

Arbeitsfelder des Chief Compliance Officers

Der CCO berichtet an den E.ON-Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über Compliance-Fragen. Dazu gehören die Themen Kartellrecht, Kapitalmarktrecht und Insiderregeln, Verhaltenskodex sowie Betrug und Korruption. Der CCO ist darüber hinaus für die regelmäßige Anpassung des Verhaltenskodex sowie für Änderungen hinsichtlich anderer Compliance-Regelungen verantwortlich. Dabei wird er vom Compliance Committee beraten. Die Entscheidung über Änderungen des Verhaltenskodex und der übrigen Compliance-Regelungen liegt beim Vorstand.

Der CCO bestimmt außerdem über den Aufbau der Compliance-Organisation in den einzelnen Geschäftseinheiten und priorisiert gemeinsam mit ihnen die jeweiligen Compliance-Ziele. Die laufende Umsetzung der Compliance-Standards wird weltweit durch den Bereich Corporate Audit überwacht.

E.ON unterstützt fairen Wettbewerb

Seit der Deregulierung der Energiemärkte in den 1990er-Jahren hat sich E.ON in einem starken Wettbewerbsumfeld erfolgreich behauptet. Wir unterstützen den Wettbewerb und sorgen für die Einhaltung nationaler und internationaler Regeln, wie das Unterlassen wettbewerbswidriger Absprachen über Preise und Kapazitäten oder die Aufteilung der regionalen Märkte.

Expertenteam zur Korruptionskontrolle und Aufdeckung von Betrug

E.ON strebt an, ihre Geschäfte in einer Weise zu führen, die alle Formen von Korruption vermeidet. Als Teil unserer Compliance-Organisation haben wir im Bereich Corporate Audit ein Expertenteam für Betrugaufdeckung und -ermittlung aufgebaut. Diesem kommt innerhalb unserer Anstrengungen zur Bekämpfung von Korruption und Betrug eine Schlüsselrolle zu. Mit unserem weltweiten Einsatz gegen jegliche Form von

Korruption kommen wir auch unserer Verpflichtung zur Einhaltung der Grundsätze des "UN Global Compacts" nach. Dieses Ziel haben wir auch in unserer CR-Strategie und unserem Verhaltenskodex verankert.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Unser Berichtsansatz im Überblick

Die E.ON AG veröffentlicht ihre jährliche Berichterstattung über ihre gesellschaftliche Verantwortung ("Corporate Responsibility"- CR) seit 2008 hauptsächlich im Internet. Den Zugang zu sämtlichen Inhalten finden Sie auf der ersten Navigationsebene von www.eon.com unter dem Menüpunkt "Verantwortung". Alte Berichte sind im [Archiv](#).

Wir streben eine ausgeglichene Berichterstattung zu ökologischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit an. Dabei legen wir Wert auf eine transparente und umfassende Darstellung unserer Stärken und Schwächen. Bei der Themenauswahl für unsere CR-Berichterstattung orientieren wir uns an den Ergebnissen unserer [Materiality Matrix](#).

Generelle Struktur der Berichterstattung im Internet

Die Internetseiten der Rubriken [CR-Management](#) inklusive Berichterstattung sowie [CR Performance](#) bilden den Kern des CR-Berichts 2010 der E.ON AG. Die weiteren Rubriken [Dialog](#), [Fokusthemen](#) sowie [CR in der Praxis](#) sind als weiterführende Informationen ergänzend zum CR-Bericht 2010 zu verstehen.

Zahlreiche Internetseiten aus dem Bereich Verantwortung enthalten Links zu weiteren Konzernseiten mit Informationen zu CR-Themen. Der Channel Verantwortung bildet somit eine Plattform, auf der wir unser Engagement in der Breite darstellen. Die Berichterstattung im Internet ist somit ausführlicher als in anderen Publikationen, die zusätzlich zum Download angeboten werden, wie beispielsweise das PDF "E.ON CR-Berichterstattung 2010".

In gedruckter Form publizieren wir im Jahr 2011 zudem ein [CR-Magazin](#), das im Juni erscheinen wird. Es ergänzt unsere umfassende Berichterstattung im Internet und knüpft an die dort dargestellten [Fokusthemen](#) an.

Darüber hinaus nehmen wir in weiteren Publikationen zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung Stellung. Dazu gehören der Unternehmens- und der Geschäftsbericht und die Publikation "Strategie & Kennzahlen".

CR-Bericht 2010: Fortschritte im Berichtszeitraum

Unsere Berichterstattung orientiert sich an den Leitlinien der "[Global Reporting Initiative](#)" (GRI). Das "Electric Utilities Sector Supplement" schließen wir dabei mit ein. Zugleich erfüllt die CR-Berichterstattung die Funktion eines Fortschrittsberichts im Rahmen des [Global Compact](#) der Vereinten Nationen. 2010 haben wir zudem die CR-Berichterstattung um zusätzliche Kennzahlen nach dem Standard der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) sowie der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) erweitert. Wir wollen damit die Vergleichbarkeit unseres Reportings erhöhen und den an CR-Themen interessierten Finanzcommunities den Zugang zu Informationen erleichtern. Damit sind wir eines der ersten Unternehmen in Deutschland, das standardisierte [ESG-Kennzahlen](#) anbietet.

Prüfung des CR-Berichts

Wesentliche Teile des CR-Berichts 2010 wurden- wie schon in den vergangenen Jahren-

durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) geprüft. Dazu zählen die meisten Internetseiten der Rubrik CR-Management sowie Teile der CR-Performance-Seiten mit zentralen Kennzahlen. Die geprüften Inhalte sind als solche durch das Logo "Reviewed 2010" gekennzeichnet. Sie haben bis zur Veröffentlichung des nächsten CR-Berichts Bestand und werden im Laufe des Jahres nicht aktualisiert.

Kontinuierliche Aktualisierung der Berichterstattung im Internet

Um auf Entwicklungen im Berichtszeitraum flexibel reagieren zu können, nutzen wir bewusst die Möglichkeiten des Internets und aktualisieren die Inhalte in den Rubriken Dialog, Fokusthemen und CR in der Praxis kontinuierlich. Damit verbunden ist unser Bestreben, das Internet als zentrale Informationsplattform für unsere Stakeholder zu etablieren und bessere Dialogmöglichkeiten anzubieten.

Berichtsgrundlagen

Der im Mai 2011 von der E.ON AG veröffentlichte CR-Bericht ist der siebte Bericht in Folge. Er bezieht sich auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2010 und ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Redaktionsschluss für die feststehenden berichtsrelevanten Inhalte der Rubriken CR-Management und Berichterstattung war der 31. März 2011. Der nächste CR-Bericht wird im zweiten Quartal 2012 erscheinen.

Zielgruppen der CR-Berichterstattung sind unsere Investoren, Rating- und Rankingagenturen, Multiplikatoren im Bereich CR, wie zum Beispiel Entscheidungsträger aus Politik, Zivilgesellschaft und Forschung, sowie unsere Mitarbeiter. Rückmeldungen der verschiedenen Nutzergruppen, wie wir sie etwa auf die Berichterstattung 2009 erhalten haben, werten wir kontinuierlich aus. Die Ergebnisse nutzen wir zur Gestaltung unserer künftigen Veröffentlichungen.

Der E.ON CR-Bericht ist ein Konzernbericht. Sein Gegenstand ist die E.ON AG einschließlich ihrer direkt gehaltenen Beteiligungen. Zum Jahreswechsel 2010 wurde die Konzernstruktur erneuert: Die bisherigen Market und Business Units wurden in globale und regionale Einheiten überführt. Mit Bezug auf den Berichtszeitraum 2010 und davor gelten aber noch die alten Bezeichnungen. Da die Market Unit US-Midwest im Laufe des Jahres 2010 veräußert wurde, haben wir die Konsolidierungsbasis unserer konzernweiten CR-Kennzahlen bereinigt und die Einheit rückwirkend bis 2008 herausgerechnet (wie auch im Geschäftsbericht). Dadurch wollen wir eine bessere Vergleichbarkeit unserer CR-Performance auf Konzernebene erreichen. Im Rahmen der Strategie "E.ON cleaner & better energy" haben wir bewusst die Konzernebene gestärkt und nur jene CR-Themen der regionalen und globalen Einheiten darin berücksichtigt, die auch für die Konzernberichterstattung relevant sind.

Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Berichtsdaten beziehen sich immer auf alle Tochterunternehmen und Kraftwerke, an denen E.ON mehrheitlich beteiligt ist und die im Konzernabschluss voll konsolidiert werden.

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, verzichten wir auf geschlechtsbezogene Doppelbenennungen.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung¹⁾

An die E.ON AG, Düsseldorf

Wir haben eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit ausgewählter Bereiche der "Corporate Responsibility"- (CR-)Berichterstattung 2010 der E.ON AG, Düsseldorf, durchgeführt. Die CR-Berichterstattung erscheint als Onlineversion unter www.eon.com/verantwortung.

Unsere Prüfung bezog sich auftragsgemäß auf die Webseiten in der Rubrik CR-Management (die "CR-Management Webseiten") sowie auf ausgewählte Kennzahlen der Rubrik Performance Report 2010 (die "CR-Performance Webseiten"). Die durch uns geprüften Angaben sind mit dem Zusatz "Reviewed 2010" gekennzeichnet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die Aufstellung der CR-Berichterstattung unter Beachtung der in den Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 (S. 7 bis 17) der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien

- Wesentlichkeit,
- Einbezug von Stakeholdern,
- Nachhaltigkeitskontext,
- Vollständigkeit,
- Ausgewogenheit,
- Klarheit,
- Genauigkeit,
- Aktualität,
- Vergleichbarkeit und
- Zuverlässigkeit

liegt in der Verantwortung des Vorstands der E.ON AG. Diese Verantwortung umfasst auch die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, soweit sie für die Erstellung der CR-Berichterstattung von Bedeutung sind, sowie die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Erstellung der CR-Berichterstattung.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die "CR-Management Webseiten" und die ausgewählten Angaben auf den "CR-Performance Webseiten", in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 der GRI aufgestellt worden sind. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer Tätigkeiten Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements und der CR-Berichterstattung auszusprechen.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 vorgenommen. Danach haben wir die

Berufspflichten einzuhalten und den Auftrag so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Im Rahmen unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Verantwortlichen der für die Erstellung des CR-Berichts zuständigen zentralen Abteilung Corporate Responsibility über den konzernweiten Prozess zur Erstellung der CR-Berichterstattung 2010 und über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem.
- Befragung von Mitarbeitern der Fachabteilungen, die die Themenfelder Corporate Responsibility, Health, Safety, Security & Environment, Community Involvement, Technology and Innovation und Human Resources Controlling, verantworten.
- Einsichtnahme in Unterlagen zur Beschreibung des CR-Management Ansatzes sowie des CR-Programms.
- Nachvollzug der Prozesse zur Wesentlichkeitsanalyse und zur Themenfindung für die CR-Berichterstattung 2010.
- Einsichtnahme in die Vorgaben zu ausgewählten CR-Kennzahlen sowie die Dokumentation der Anforderungen zur konzernweiten Erhebung, Analyse und Aggregation der CR-Kennzahlen sowie deren stichprobenartige Überprüfung.
- Vor-Ort-Besuche in der Konzernzentrale in Düsseldorf sowie in den Regional Units Deutschland, Schweden, Russland, Italien sowie der Global Units Global Gas und Handel zur stichprobenhaften Erhebung relevanter Systeme und Berichtsprozesse.
- Beurteilung der Konsistenz der auf den CR-Management Webseiten getätigten Aussagen mit den im Rahmen unserer Tätigkeiten gewonnenen Erkenntnissen.
- Abstimmung mit den Abschlussprüfern der E.ON AG im Hinblick auf erfolgte Prüfungshandlungen zu aus dem Jahres- und Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2010 der E.ON AG übernommenen Kennzahlen und Verwertung der relevanten Arbeiten.

Urteil

Auf der Grundlage unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die "CR-Management-Webseiten" und die ausgewählten Angaben auf den "CR-Performance Webseiten", in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. 3 der GRI aufgestellt worden sind.

Ergänzender Hinweis - Empfehlungen

Ohne das oben dargestellte Urteil unserer Prüfung einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung des CR-Managements und der CR-Berichterstattung aus:

- Wir empfehlen der E.ON AG, die Entwicklung einer gruppenweiten CR Strategie und eines CR Programms voran zu treiben und dabei ambitionierte langfristige und

mittelfristige Ziele zu setzen. Die CR und HSE Organisation sollte die Umsetzung in den Globalen und Regionalen Units unterstützen und überwachen.

- Wir empfehlen die Etablierung eines gruppenweiten Steuerungsgremiums zur Ausrichtung der CR Organisation an die neue Konzernstruktur und zur Unterstützung der Umsetzung von CR in den täglichen Geschäftsaktivitäten.
- Die E.ON AG sollte die konzernweiten Definitionen für CR-Schlüsselindikatoren weiter konkretisieren und dokumentieren. Wir empfehlen die Weiterentwicklung und Formalisierung der Datenerhebungsprozesse von der Datenquelle bis zum Group Management.

Düsseldorf, 26. April 2011

PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

1) Unser Prüfungsauftrag erstreckt sich auf die deutsche Fassung der CR-Berichterstattung. Daten, auf die aus den Webseiten heraus verwiesen oder verlinkt wird, waren nicht Gegenstand unserer Prüfung.



GRI Index

Mit unserer "Corporate Responsibility"- (CR-)Berichterstattung orientieren wir uns an den aktuellen Leitlinien "G3" der "Global Reporting Initiative" (GRI), einschließlich der finalen "Electric Utility Sector Supplements" (EUSS) vom April 2009. Die CR-Berichterstattung 2010 von E.ON entspricht nach eigener Einschätzung der Anwendungsebene "B+" des GRI-Leitfadens.

Hintergrund Global Reporting Initiative

Die GRI wurde 1997 mit dem Ziel gegründet, einen weltweit anerkannten Leitfaden für die freiwillige Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Leistungen von Organisationen zu entwickeln. Die GRI-Leitlinien umfassen Indikatoren für alle Branchen sowie alle Arten von Organisationen, die eine transparente, vergleichbare und stakeholder-orientierte CR-Berichterstattung anstreben. Seit 2006 gilt der aktuelle Standard G3. Zusätzlich wurden branchenspezifische Zusatzindikatoren, "Sector Supplements", erarbeitet. Für Unternehmen der Elektrizitätsbranche gelten die genannten EUSS.

Unsere CR-Berichterstattung 2010

E.ON sieht einen eindeutigen Trend hin zu spezifischen Informationsanforderungen ihrer Stakeholder. 2009 haben wir unsere Indikatoren entsprechend den Anforderungen der finalen EUSS überarbeitet und zusammen mit den allgemeinen Indikatoren der GRI-Leitlinie an die sich ändernden Informationsbedürfnisse unserer Stakeholder angepasst. Einige Indikatoren erachten wir als nicht wesentlich beziehungsweise aussagekräftig. Diese sind mit entsprechenden Erläuterungen im GRI Content Index versehen.

GRI Content Index

Der GRI Content Index zeigt auf einen Blick, auf welche Weise E.ON mit ihrer Berichterstattung die Anforderungen der GRI erfüllt. Der Index führt auf,

- welche Indikatoren wir in welchem Umfang berücksichtigen,
- wo sie auf der Konzernwebseite, im Unternehmens- und im Geschäftsbericht sowie in der Publikation "Strategie & Kennzahlen" zu finden sind und
- welche Indikatoren wir aufgrund bestimmter Umstände nicht berichten.

Außerdem enthält der GRI Content Index Erläuterungen und ergänzende Informationen zu ausgewählten Indikatoren.

Profil

In der nachfolgenden Tabelle sind die einzelnen Berichtselemente dargestellt. Das Profil besteht aus vier Elementen: "Strategie und Analyse", "Organisationsprofil", "Berichtsparameter" sowie "Governance, Verpflichtungen und Engagement".

Verweis:

UB [Unternehmensbericht](#) (Seite)

GB [Geschäftsbericht 2010](#) (Seite)

Status:

● komplett abgedeckt ● zum Teil abgedeckt ○ nicht abgedeckt ◆ nicht prioritär

1. Strategie und Analyse

● 1.1 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

→ Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR

UB (3)

● 1.2 Beschreibung Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Strategie
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Programm
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvoller Energiekonsum
- Verantwortung > Fokusthemen > Nachhaltige Innovationen
- Verantwortung > Fokusthemen > CO₂-Fußabdruck
- Verantwortung > Fokusthemen > Kernenergie entlang der Wertschöpfungskette
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvolle Brennstoffbeschaffung

UB (4, 9, 10 ff., 27)

GB (4047, 4855)

2. Organisationsprofil

● 2.1 Name der Organisation

● 2.2 Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen

- Geschäftsfelder
- Geschäftsfelder > Vertrieb
- Kunden
- <http://www.eon-energy-sales.com/pages/deutsch/index.htm>
- E.ON Vertrieb Deutschland

UB (9, 44 f.)
GB (24)

● 2.3 Organisationsstruktur

- Über uns > Struktur
- Über uns > Struktur > Konzernleitung
- Über uns > Struktur > Globale Einheiten
- Über uns > Struktur > Regionale Einheiten
- Über uns > Struktur > Unterstützungsfunktionen
- Über uns > Struktur > Unternehmenssuche
- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Berichtsansatz

UB (9, 44 ff.)
GB (28, 48 ff.)

● 2.4 Hauptsitz der Organisation

Düsseldorf (Deutschland)

● 2.5 Länder der Geschäftstätigkeit

- Über uns > Struktur > Globale Einheiten
- Über uns > Struktur > Regionale Einheiten
- Über uns > Struktur > Unternehmenssuche

UB (64 ff.)
GB (28)

● 2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform

UB (30)
GB (2 f., 107)

● 2.7 Märkte, die bedient werden

- Über uns > Struktur > Globale Einheiten
- Über uns > Struktur > Regionale Einheiten
- Über uns > Struktur > Unternehmenssuche

UB (64 ff.)
GB (24, 48 ff.)

● 2.8 Organisationsprofil

- Über uns > Profil

UB (8 f.)
GB (24)

● 2.9 Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse

- Über uns > Strategie > Strategische Schwerpunkte
- Über uns > Strategie > Transformation von E.ON
- Über uns > Struktur
- Karriere > Arbeitswelt > Verantwortungsvolle Reorganisation
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Reorganisation

UB (16 f., 38 ff., 4464)
GB (24, 18, 48 ff., 80)

● 2.10 Erhaltene Preise

- Verantwortung > CR Performance > Auszeichnungen
- Karriere > Arbeitswelt > Auszeichnungen
- Investoren > Dialog > Investor Relations > Nachhaltiges Investieren
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Gesellschaftliches Engagement

UB (70 f.)

● EU1 Installierte Leistung

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

UB (9, 16, 5053)
GB (13)

● EU2 Eigenerzeugung nach Primärenergieträgern und Region

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

UB (54 ff.)
GB (14)

● EU3 Anzahl Privat-, Geschäfts- und Industriekunden

UB (6471)
GB (16 f.)

● EU4 Länge der Transport- und Verteilungen nach Region

UB (65, 67)

Wir berichten regelmäßig über unsere Netzaktivitäten. Die aktuellsten Daten befinden sich in unserer Publikation "Strategie & Kennzahlen", die jährlich aktualisiert wird. Die Ausgabe 2011 mit Kennzahlen aus dem Jahr 2010 erscheint im zweiten Quartal 2011.

● EU5 Anzahl der CO₂-Emissionszertifikate

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion

GB (36)

3. Berichtsparameter

● 3.1 Berichtszeitraum

Der CR-Bericht 2010 umfasst den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2010.

● 3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts

Der letzte CR-Bericht 2009 ist im Mai 2010 erschienen.

● 3.3 Berichtszyklus

E.ON berichtet jährlich über ihre CR-Aktivitäten. Der nächste CR-Bericht wird im zweiten Quartal 2012 erscheinen.

● 3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht/Inhalt

● 3.5 Definition Berichtsinhalte inklusive Stakeholder

- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Berichtsansatz
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON

E.ON berücksichtigt bei der Festlegung des Berichtsinhalts ihre Ziele und Erfahrungen sowie die Erwartungen und Interessen der Stakeholder. Relevante Themen ermittelt E.ON beispielsweise durch den Materiality-Prozess.

● 3.6 Berichtsgrenze

- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Berichtsansatz

● 3.7 Beschränkungen des Berichtsumfangs

- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Berichtsansatz

● 3.8 Joint Ventures, Töchter, ausgelagerte Tätigkeiten

GB (24, 4851)

● 3.9 Datenerhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen

- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Berichtsansatz

Angewendet werden die Regelungen unserer finanzmarktorientierten Berichterstattung. Soweit spezifische Messverfahren angewendet wurden oder Erläuterungen der Berechnung der Indikatoren notwendig sind, werden sie bei den jeweiligen Abbildungen und Grafiken erklärt. E.ON orientiert sich in ihrer Berichterstattung an den GRI-Indikator-Protokollen, behält sich Abweichungen von diesen allerdings vor. Die Richtigkeit der Daten und Inhalte wird nach dem im Controlling üblichen Vier-Augen-Prinzip überprüft.

Nach Abschluss der Verkaufsverhandlungen wird unsere Market Unit US-Midwest seit dem zweiten Quartal 2010 als nicht fortgeführte Aktivität ausgewiesen. Für das Jahr 2010 sowie rückwirkend auch für die Jahre 2009 und 2008 wurden daher die Zahlen um die Beiträge von US-Midwest bereinigt.

Die E.ON AG wurde im Berichtsjahr umstrukturiert. Market und Business Units wurden zugunsten neuer globaler und regionaler Einheiten aufgelöst.

● 3.10 Auswirkungen durch neue Darstellung von Informationen

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse

→ Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Berichtsansatz

Nach Abschluss der Verkaufsverhandlungen wird unsere Market Unit US-Midwest seit dem zweiten Quartal 2010 als nicht fortgeführte Aktivität ausgewiesen. Für das Jahr 2010 sowie rückwirkend auch für die Jahre 2009 und 2008 wurden daher die Zahlen um die Beiträge von US-Midwest bereinigt.

● 3.11 Veränderungen gegenüber Vorjahren

→ Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse

→ Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Berichtsansatz

Keine wesentlichen Veränderungen.

● 3.12 GRI Content Index

→ Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > GRI Index

● 3.13 Externe Prüfung des Berichts

→ Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Prüfungsbescheinigung

4. Governance, Verpflichtungen und Engagement

● 4.1 Führungsstruktur der Organisation

→ Über uns > Management

UB (2022)
GB (162 ff.)

E.ON wird durch ein duales System geführt: Eine Trennung von Aufsichtsrat ("Supervisory Board") und Vorstand ("Executive") und die Einhaltung des Corporate Governance Codex gewährleisten die Wahrung der Unternehmens- und Aktionärsinteressen, die Transparenz der Vorstandsentscheidungen und die Unabhängigkeit der Aufsichtsräte.

● 4.2 Erläuterung, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist

→ Investoren > Corporate Governance > Vorstand

Der Vorstandsvorsitzende der E.ON AG ist gleichzeitig der Geschäftsführer.

◆ 4.3 Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans

Gemäß der G3-Definition ist dieses Element nur auf Organisationen anwendbar, die keinen Aufsichtsrat haben. Da E.ON über einen Aufsichtsrat verfügt, ist dieser Indikator nicht anwendbar.

● 4.4 Mechanismen für Empfehlungen von Aktionären und Mitarbeitern an höchstes Leitungsorgan

GB (162 ff.)

Folgende Möglichkeiten bestehen für Anteilseigner und Mitarbeiter, Empfehlungen oder Hinweise an den Aufsichtsrat und den Vorstand zu richten:

- Shareholder: Über das Aktiengesetz haben die Aktionäre die Möglichkeit, Anträge zur Hauptversammlung einzureichen und in Redebeiträgen Empfehlungen und Fragen an den Vorstand und den Aufsichtsrat zu richten.
- Mitarbeiter: Die Hälfte des Aufsichtsrats setzt sich aus Arbeitnehmervertretern zusammen. Die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat kann Empfehlungen an den Vorstand geben. Zudem sind Empfehlungen an den Vorstand auch über das System der Betriebsräte möglich. Darüber hinaus können Mitarbeiter Entscheidungsvorlagen an den Vorstand einreichen.

● 4.5 Zusammenhang zwischen Bezahlung der Führungsgremien und Leistung der Organisation

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Arbeitssicherheit
- Investoren > Corporate Governance > Corporate-Governance-Bericht 2010 > Vergütungsbericht
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Mitgliedschaften
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

GB (39, 168 ff.)

Das variable Jahresgehalt ("Short-term Incentive") der E.ON-Führungskräfte hängt von der Leistung des Einzelnen und der Unternehmensleistung ab. Bei der Einschätzung der persönlichen Leistung der verantwortlichen Führungskräfte fließen auch Ziele im Bereich Umweltschutz sowie die Arbeitssicherheit mit ein.

2010 unterzeichneten wir das "Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft". In diesem Leitbild sprechen wir uns für eine klare Nachvollziehbarkeit von Leistung und Gegenleistung aus; wirtschaftliche Einschnitte müssen sich in der Vergütung der Führungskräfte widerspiegeln.

● 4.6 Mechanismen des höchsten Leitungsorgans zur Vermeidung von Interessenskonflikten

- Investoren > Corporate Governance > Corporate-Governance-Bericht 2010 > Integrität
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Mitgliedschaften

GB (162 ff.)

Die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex werden erfüllt.
Mit dem 2010 unterzeichneten "Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft" bekennen wir uns klar zur Sozialen Marktwirtschaft und fairen Regeln im globalen Wettbewerb.

● 4.7 Identifikation der Qualifikation der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Organisation
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Strategie

GB (163165)

Die Leistung des obersten Führungsgremiums wird von dem Aufsichtsrat bewertet, der umwelt- und sozialbezogene Aspekte in seine Einschätzung miteinbezieht (siehe Antwort auf 4.5). Das oberste Führungsgremium wird als Vorstand bezeichnet.

● 4.8 Leitbilder, Verhaltenskodexe

- Über uns > Unternehmenskultur
- Investoren > Corporate Governance
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Programm
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance

● 4.9 Verfahren des höchsten Leitungsgremiums zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Organisation
- Investoren > Corporate Governance

Wichtige Ereignisse in den Bereichen Umwelt und Arbeitssicherheit werden immer zeitnah an den Vorstand berichtet. Wichtige Kennzahlen werden dem Vorstand gleichfalls regelmäßig berichtet.

● 4.10 Verfahren zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung des höchsten Leitungsorgans

→ Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Organisation

● 4.11 Vorsorgeprinzip

→ Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Strategie

→ Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance

→ Verantwortung > Dialog > Stakeholder Dialoge bei E.ON

GB (40 ff.)

E.ON handelt grundsätzlich mit langfristiger Perspektive; das gilt für alle Unternehmensbereiche und alle Handlungsfelder. Das Vorsorgeprinzip ist im Umweltschutzbereich sowohl im Alltagsgeschäft als auch über "Impact Assessments" bei investiven Maßnahmen verankert. Das Risikomanagement von E.ON berücksichtigt ökologische und soziale Risiken über rechtliche Fragen hinausgehend. Wir untersuchen bei Neubau- und Infrastrukturprojekten über das jeweils geforderte Maß hinaus die Auswirkungen unserer Arbeiten. Mit dem "Sustainable Impact Assessment" (SIA) leisten wir eine umfassende Prüfung: Hier werden nicht nur die Umweltauswirkungen, sondern das Projekt wird insgesamt unter Nachhaltigkeitsaspekten geprüft.

● 4.12 Externe Vereinbarungen und Prinzipien

→ Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Mitgliedschaften

→ Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact

→ Verantwortung > Dialog > Stakeholder Dialoge bei E.ON

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung

E.ON ist auf allen Ebenen in einer Vielzahl von Initiativen aktiv. Auf Konzernebene zählen dazu unter anderem:

- "Global Compact"
- "World Business Council for Sustainable Development" (WBCSD)
- "Econsense"

● 4.13 Mitgliedschaft in Verbänden bzw. Interessenvertretungen

→ Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Mitgliedschaften

→ Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung

→ Verantwortung > Dialog > Stakeholder Dialoge bei E.ON

● 4.14 Stakeholder-Gruppen

- Verantwortung > Dialog > Stakeholder Dialoge bei E.ON
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse
- Verantwortung > CR-Management > CR-Berichterstattung > Berichtsansatz
- Investoren > Dialog
- Presse > Dialog
- Kunden

Als international tätiges Unternehmen ist E.ON kontinuierlich mit einer Vielzahl von Stakeholdern im Dialog.

● 4.15 Grundlage für Auswahl der Stakeholder

- Verantwortung > Dialog > Stakeholder Dialoge bei E.ON
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse

GB (36, 47)

Als international tätiges Unternehmen ist E.ON kontinuierlich mit einer Vielzahl von Stakeholdern im Dialog. Mit wem wir konkret sprechen, ist abhängig vom jeweiligen Thema.

● 4.16 Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern

- Verantwortung > Dialog > Stakeholder Dialoge bei E.ON
- Verantwortung > Dialog > Treten Sie mit uns in Kontakt
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Strategie
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > Kraftwerksforum Staudinger
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > IUCN-Kooperation
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung
- Investoren > Dialog
- Presse > Dialog
- Karriere > Arbeitswelt > Mitarbeiterereinbindung
- Kunden

● 4.17 Fragen und Bedenken von Stakeholdern

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder Dialoge bei E.ON
- Verantwortung > Dialog > Treten Sie mit uns in Kontakt
- Verantwortung > Dialog > Treten Sie mit uns in Kontakt > CR-Team
- Investoren > Dialog
- Investoren > Anleihen > Fragen & Antworten für Privatanleger
- Presse > Dialog

Ökonomische Indikatoren

Die ökonomischen Indikatoren untergliedern sich in die drei Kategorien "Wirtschaftliche Leistung", "Marktpräsenz" und "Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen". Die Indikatoren geben Informationen über den wirtschaftlichen Erfolg von E.ON und dessen Einfluss auf verschiedene Stakeholder. Weitergehende Informationen sind zudem im Geschäfts- und im Unternehmensbericht zu finden.

Verweis:

UB [Unternehmensbericht](#) (Seite)

GB [Geschäftsbericht 2010](#) (Seite)

Status:

● komplett abgedeckt ● zum Teil abgedeckt ○ nicht abgedeckt ◆ nicht prioritär

● Managementansatz (inkl. DMA EU6, 7, 8 und 9)

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Kernenergie
- Verantwortung > Fokusthemen > Kernenergie entlang der Wertschöpfungskette
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Technologieentwicklung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Über uns > Strategie > Strategische Schwerpunkte
- Über uns > Innovation
- Investoren > Corporate Governance

UB (1012, 40, 47, 49, 51, 57, 67 f.)

GB (36, 39, 68, 73, 101, 115117, 162 ff.)

● EC1 Unmittelbar erwirtschafteter Wert

- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)

UB (9)

GB (188)

● EC2 Finanzielle Folgen des Klimawandels

- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Internationaler Klimaschutz und Emissionshandel

GB (5 ff., 11, 43 ff.)

E.ON untersucht regelmäßig, welche Auswirkungen der Klimawandel- wie zum Beispiel die allmähliche Temperaturerhöhung oder Unwetterereignisse- auf das Geschäft haben könnte. So evaluieren wir mögliche physische Risiken für unsere Mitarbeiter sowie Sachrisiken, die unsere Gebäude und Netzanlagen betreffen. Darüber hinaus analysieren wir finanzielle Risiken, wie zum Beispiel Unfälle. Diese Risiken werden jährlich auf ihre Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe untersucht. Durch diese Risikoanalysen will E.ON Schwerpunkte für Vorsorgemaßnahmen identifizieren.

● EC3 Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen

- Karriere > Arbeitswelt > Beschäftigungsbedingungen > Leistungsgerechte Vergütung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen
- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)

GB (38, 59, 73, 90, 109, 113 f., 174)

Wir bieten unseren Mitarbeitern an vielen Standorten umfassende Möglichkeiten zur eigenen Vorsorge über das gesetzliche Maß hinaus. Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge sind bei E.ON in Deutschland ein fester Bestandteil der Gesamtvergütung. So bietet E.ON ihren deutschen Mitarbeitern- neben einer attraktiven, durch das Unternehmen finanzierten Altersvorsorge- zusätzlich die Möglichkeit, diese durch eigene Beiträge aufzustocken. Entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten können die Mitarbeiter zwischen verschiedenen Modellen (zum Beispiel Direktversicherungen, Riesterrente und/oder Entgeltumwandlung) wählen oder diese auch kombinieren.

● EC4 Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand

GB (69)

◆ EC5 Verhältnis Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn (Add)

● EC6 Standortbezogene Auswahl von Zulieferern

- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung

Bei der Lieferantenauswahl achten wir auf eine wirtschaftlich sinnvolle Relation verschiedener Zulieferer unserer Market Units. So kaufen wir Dienstleistungen oft in der näheren Umgebung unserer Standorte ein. Damit kommen wir unserer Verantwortung für die Regionen, in denen wir aktiv sind, nach.

● EC7 Standortbezogene Personalauswahl

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt

Ausschlaggebende Kriterien sind die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter. Eine bevorzugte Berücksichtigung bestimmter Personengruppen würde dem Prinzip der Nichtdiskriminierung zuwiderlaufen.

❶ EC8 Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Gesellschaftliches Engagement
- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz > Biodiversität

UB (14 f., 56 f., 64 ff.)
GB (30)

❷ EC9 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen (Add)

Zurzeit werden hierzu keine umfassenden Daten erhoben.

❸ EU10 Geplante Erzeugungskapazität im Vergleich zur langfristig gesicherten Nachfrage

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion

GB (8 ff., 50 ff.)

❹ EU11 Durchschnittliche Erzeugungseffizienz von thermischen Kraftwerken nach Energieträger und Region

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Geschäftsfelder > Strom-Erzeugung > Energie Mix > Eigenerzeugung

UB (7, 48 f., 72)

❺ EU12 Anteil der Energieverluste bei der Übertragung und Verteilung

GB (14)

Ökologische Indikatoren

Die Informationsanforderungen der ökologischen Indikatoren reichen vom Materialverbrauch bis zu den Emissionen von Treibhausgasen.

Verweis:

UB [Unternehmensbericht](#) (Seite)

GB [Geschäftsbericht 2010](#) (Seite)

Status:

● **komplett abgedeckt** ◐ **zum Teil abgedeckt** ○ **nicht abgedeckt** ◆ **nicht prioritär**

● Managementansatz

- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz > Biodiversität
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Internationaler Klimaschutz und Emissionshandel
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Materiality-Analyse
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Strategie
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Organisation
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Programm
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards

UB (12)

◐ EN1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvolle Brennstoffbeschaffung
- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

Die wichtigsten eingesetzten Materialien für E.ON sind Brennstoffe.

● EN2 Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

● EN3 Direkter Primärenergieverbrauch

- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

GB (14 f.)

Den überwiegenden Teil des direkten Energieverbrauchs umfasst der Einsatz von Primärenergieträgern für die Stromproduktion.

● EN4 Indirekter Primärenergieverbrauch

GB (14 f.)

Eine Aufschlüsselung der verbrauchten Strommengen nach Primärenergiequellen ist nicht möglich.

● EN5 Eingesparte Energie (Add)

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Erdgas
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Kernenergie
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz

Konzernweite Daten sind nicht verfügbar; einzelne Beispiele werden aufgeführt.

● EN6 Initiativen für Energieeffizienz und Erneuerbare Energien (Add)

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Technologieentwicklung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Erdgas

→ Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Erneuerbare Energien

UB (12 ff., 46 ff., 51 ff., 55 ff., 65 ff.)

GB (36 f.)

● EN7 Initiativen zur Einsparung indirekter Energie (Add)

- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Internationaler Klimaschutz und Emissionshandel
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz

● EN8 Gesamtwasserentnahme nach Quellen

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

Wasser verwendet E.ON zum überwiegenden Teil als Kühl- und Prozesswasser. Dieses wird aus allen vorhandenen Quellen entnommen. Wir verwenden Meerwasser sowie Wasser aus Flüssen und Seen und aus der kommunalen Wasserversorgung. Die Bilanzierung der Kühlwasserentnahmen lässt keine Rückschlüsse auf die ökologischen Auswirkungen der Wasserentnahme und Wasserrückführung zu. Bei der Entnahme und Rückführung von Kühlwasser befolgen wir die jeweiligen rechtlichen und ökologischen Rahmenbedingungen. Unsere detaillierte Datendarstellung umfasst Prozesswasser.

● EN9 Von Entnahme betroffene Wasserquellen (Add)

Wasser verwendet E.ON zum überwiegenden Teil als Kühl- und Prozesswasser. Dieses wird aus allen vorhandenen Quellen entnommen. Wir verwenden Meerwasser sowie Wasser aus Flüssen und Seen und aus der kommunalen Wasserversorgung. Die Bilanzierung der Kühlwasserentnahmen lässt keine Rückschlüsse auf die ökologischen Auswirkungen der Wasserentnahme und Wasserrückführung zu. Bei der Entnahme und Rückführung von Kühlwasser befolgen wir die jeweiligen rechtlichen und ökologischen Rahmenbedingungen. Unsere detaillierte Datendarstellung umfasst Prozesswasser.

● EN10 Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser (Add)

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)

Bei der Entnahme und Rückführung von Kühlwasser befolgen wir die jeweiligen rechtlichen und ökologischen Rahmenbedingungen. Neben dem Kühlwasser verwenden wir Wasser für die Erzeugung von Dampf. 95 bis 99 Prozent des Wassers, das hierfür eingesetzt wird, kondensiert und wird wieder genutzt.

◆ EN11 Ort und Größe von Grundstücken in geschützten Gebieten

Wir halten diesen Indikator als nicht wesentlich in Bezug auf Aussagen zur Biodiversität. E.ON besitzt eine Vielzahl an Grundstücken in unterschiedlichsten Ländern, sodass eine entsprechende Auflistung für den Leser nicht zielführend ist. Informationen zum Thema sind unter [Biodiversität](#) zu finden.

● EN12 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz > Biodiversität
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > IUCN-Kooperation

○ EU13 Biodiversität der Ersatzflächen im Vergleich zur Biodiversität der zu ersetzenden Flächen

Wir halten diesen Indikator für wenig aussagekräftig, um Fragen des Biodiversitätsmanagements oder der betrieblichen Auswirkungen auf Biodiversität zu beantworten. Ausführliche Informationen zum Thema sind unter [Biodiversität](#) zu finden.

● EN13 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume (Add)

- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz > Biodiversität
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz

● EN14 Strategien zum Schutz der Biodiversität (Add)

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz > Biodiversität
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder-Dialoge bei E.ON > IUCN-Kooperation
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Programm
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung

○ EN15 Gefährdete Arten (Add)

Wir halten diesen Indikator für wenig aussagekräftig, um Fragen des Biodiversitätsmanagements oder der betrieblichen Auswirkungen auf Biodiversität zu beantworten. Ausführliche Informationen zum Thema sind unter [Biodiversität](#) zu finden.

● EN16 Treibhausgasemissionen

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)
-

Verantwortung > Fokusthemen > CO₂-Fußabdruck

→ Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

UB (10 ff.)

GB (36)

Wir berichten über CO₂ als wichtigstes Treibhausgas der Energieversorger. SF₆ und CH₄ sind von untergeordneter Priorität.

◆ EN17 Andere Treibhausgasemissionen

Andere indirekte Treibhausgasemissionen sind verglichen mit direkten Emissionen für E.ON nicht relevant.

● EN18 Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen (Add)

→ Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Internationaler Klimaschutz und Emissionshandel

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion

→ Verantwortung > Fokusthemen > CO₂-Fußabdruck

UB (10 ff.)

GB (36)

◆ EN19 Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen nach Gewicht

Keine wesentlichen Emissionen aus der Geschäftstätigkeit.

● EN20 NO_x, SO_x und andere Luftemissionen

→ Verantwortung > CR in der Praxis > Umweltschutz

→ Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)

→ Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

Die wichtigsten anderen Luftemissionen sind NO_x, SO₂, CO und Staub.

◆ EN21 Abwassereinleitungen

Zurzeit werden hierzu keine umfassenden Daten erhoben.

● EN22 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz

→ Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)

→ Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

● EN23 Gesamtanzahl und Volumen wesentlicher Freisetzung

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz

◆ EN24 Transport von Sonderabfällen (Add)

◆ EN25 Auswirkung von Abwassereinleitungen auf Biodiversität (Add)

● EN26 Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Technologieentwicklung

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung

→ Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvoller Energiekonsum

→ Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Energieeffizienz für Kunden

→ Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Förderung zur Energieeinsparung

◆ EN27 Zurückgenommenes Verpackungsmaterial

● EN28 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltrechten

Daten werden aus den Einheiten regelmäßig abgefragt, aber nicht konzerweit konsolidiert berichtet.

○ EN29 Auswirkungen von Transport und Verkehr (Add)

Zurzeit werden hierzu keine umfassenden Daten erhoben.

● EN30 Ausgaben für Umweltschutz (Add)

GB (115117)

Gesellschaftliche Indikatoren

Die gesellschaftlichen Indikatoren der "Global Reporting Initiative" (GRI) messen den Umgang mit den Mitarbeitern, die Leistungen für die Gesellschaft, die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Produktverantwortung.

Verweis:

UB [Unternehmensbericht](#) (Seite)

GB [Geschäftsbericht 2010](#) (Seite)

Status:

● **komplett abgedeckt** ● **zum Teil abgedeckt** ○ nicht abgedeckt ◆ nicht prioritär

Arbeitspraktiken & menschenwürdige Beschäftigung

● Managementansatz (inkl. DMA EU14, 15 und 16)

- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeiten bei E.ON
- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz > Sicherheitsregeln
- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz > Arbeitssicherheitstraining für Führungskräfte
- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz > Sicherheitskultur in Osteuropa
- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz > Arbeitssicherheitstag bei E.ON España
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Arbeitssicherheit
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Life Balance
- Karriere > Arbeitswelt

UB (2325)

GB (38)

● LA1 Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Life Balance
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Reorganisation
- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)

UB (25, 29)
GB (37, 39, 51)

🕒 LA2 Mitarbeiterfluktuation

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

◆ EU17 Geleistete Arbeitstage durch Mitarbeiter von Auftragnehmern und Unterauftragnehmern

Für E.ON arbeiten zahlreiche Auftragnehmer und Unterauftragnehmer. Eine zentrale Erfassung und Berichterstattung der geleisteten Arbeitstage halten wir für nicht wesentlich in Bezug auf Aussagen zu Arbeitspraktiken.

🕒 EU18 Prozentsatz der Auftragnehmer und Unterauftragnehmer, die an Sicherheitsunterweisungen teilgenommen haben

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Arbeitssicherheit

Sicherheitsunterweisungen sind für alle unsere Auftragnehmer und Unterauftragnehmer verpflichtend vorgeschrieben. E.ON bietet ihren Auftragnehmern darüber hinaus weitere Sicherheitsschulungen an und will ihr Zertifizierungsschema für Auftragnehmer, das solche Schulungen voraussetzt, konzernweit ausweiten.

🕒 LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte (Add)

- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz > Gesundheitsförderung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Life Balance
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen

GB (38, 73)

Vgl. EC3

🕒 LA4 Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen

Konzernweit haben 83 Prozent der Mitarbeiter ein Beschäftigungsverhältnis auf tarifvertraglicher Basis.

🕒 LA5 Mitteilungsfrist in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen

- Karriere > Arbeitswelt > Verantwortungsvolle Reorganisation
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Reorganisation

In Deutschland gilt die Mitbestimmung. Standorte anderer Länder werden über den europäischen Betriebsrat einbezogen. Die Kündigungsfristen entsprechen den gesetzlichen Regelungen oder gehen darüber hinaus.

● LA6 Anteil Gesamtbelegschaft in Arbeitsschutzausschüssen (Add)

→ Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In Deutschland sind alle Mitarbeiter über den Betriebsrat in Arbeitsschutzausschüssen vertreten. Der Arbeitsschutzausschuss wird in Deutschland ab einer Größe von 20 Mitarbeitern durch das Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschrieben. In fast allen Ländern, in denen wir vertreten sind, gelten ähnliche rechtliche Vorgaben.

● LA7 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Arbeitssicherheit

→ Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)

● LA8 Weiterbildung zu ernsten Krankheiten

→ Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz > Gesundheitsförderung

● LA9 Arbeitsschutzthemen in Vereinbarung mit Gewerkschaften (Add)

In Ländern, in denen Gewerkschaften Mitarbeiter direkt vertreten, sind Arbeitsschutzthemen in Vereinbarungen miteingeschlossen.

● LA10 Weiterbildung pro Mitarbeiter

→ Karriere > Arbeitswelt > Personalentwicklung > Entwicklungsförderung

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Arbeitssicherheit

→ Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

UB (24)

GB (38, 43 f.)

Die Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter belaufen sich auf rund 860 EUR im Jahr.

● LA11 Programme für lebenslanges Lernen (Add)

→ Karriere > Arbeitswelt > Personalentwicklung > Entwicklungsförderung

→ Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen

UB (24 f.)
GB (38)

● LA12 Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern (Add)

- Karriere > Arbeitswelt > Beschäftigungsbedingungen > Leistungsgerechte Vergütung
- Karriere > Arbeitswelt > Personalentwicklung > Entwicklungsförderung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Beschäftigungsbedingungen

● LA13 Zusammensetzung der leitenden Organe

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt
- Verantwortung > CR Performance > Datenzusammenfassung (Übersicht)

UB (22, 24)
GB (37 f., 165)

○ LA14 Gehaltsunterschiede nach Geschlecht

Aufgrund unserer Antidiskriminierungsrichtlinien unterscheiden wir hier nicht nach Geschlecht.

Menschenrechte

● Managementansatz

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Mitgliedschaften
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvolle Brennstoffbeschaffung

● HR1 Wesentliche Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln

Die Einhaltung der Menschenrechte ist E.ON ein wichtiges Anliegen. Wir haben 2008 eine Leitlinie zu Menschenrechten verabschiedet, die konzernweit gültig ist. Menschenrechtsaspekte werden im Rahmen des Risikomanagements berücksichtigt.

● HR2 Prüfung von Zulieferern zu Menschenrechtsfragen

- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvolle Brennstoffbeschaffung

E.ON Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung verpflichten Zulieferer und Auftragnehmer zum Schutz der Menschenrechte. E.ON überprüft die Einhaltung der Grundsätze regelmäßig.

Die Angabe des Prozentsatzes der wesentlichen Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden, halten wir nicht für wesentlich in Bezug auf Aussagen zum Schutz der Menschenrechte. Die Berücksichtigung der Menschenrechte in unserer alltäglichen Geschäftstätigkeit halten wir für die wirkungsvollste Maßnahme, ihre Einhaltung zu gewährleisten.

● HR3 Schulungen zu Menschenrechtsaspekten (Add)

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung

● HR4 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen

- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Vielfalt
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvolle Brennstoffbeschaffung

E.ON hält alle gesetzlichen Vorgaben zur Gleichbehandlung ein und hat entsprechende Mechanismen zur Umsetzung implementiert. Alle Fälle werden über ein konzernweites Berichtssystem behandelt. Es existiert die Verpflichtung, auf alle gemeldeten Vorfälle direkt zu reagieren.

● HR5 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards

Siehe oben, Managementansatz.

Es wurden keine Geschäftsaktivitäten ermittelt, bei denen gegen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen verstoßen wurde. Dies bekräftigen wir mit dem Human Rights Policy Statement of the E.ON Group. Im Bereich Einkauf wird die Einhaltung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen durch die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung bei E.ON abgedeckt.

● HR6 Kinderarbeit

- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung

Siehe oben, Managementansatz. Es wurden keine Geschäftsaktivitäten ermittelt, bei denen gegen das Verbot von Kinderarbeit verstoßen wurde. Dies bekräftigen wir mit dem Human Rights Policy Statement of the E.ON Group. Im Bereich Einkauf wird die Einhaltung des Verbots der Kinderarbeit durch die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung bei E.ON abgedeckt.

● HR7 Zwangs- und Pflichtarbeit

- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > UN Global Compact
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvolle Brennstoffbeschaffung

Siehe oben, Managementansatz. Es wurden keine Geschäftsaktivitäten ermittelt, bei denen gegen das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit verstoßen wurde. Dies bekräftigen wir mit dem Human Rights Policy Statement of the E.ON Group. Im Bereich Einkauf wird die Einhaltung des Verbots der Zwangs- und Pflichtarbeit durch die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung bei E.ON abgedeckt.

◆ HR8 Schulung des Sicherheitspersonals (Add)

● HR9 Verstoß gegen Rechte von Ureinwohnern (Add)

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
- Verantwortung > CR in der Praxis > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvolle Brennstoffbeschaffung

Im Rahmen unseres Materiality-Prozesses haben wir das Thema als nicht prioritär eingestuft. E.ON hält sich an alle rechtlichen und behördlichen Anforderungen in den Märkten, in denen sie aktiv ist. Dies bekräftigen wir mit dem Human Rights Policy Statement of the E.ON Group. Es wurden keine Geschäftsaktivitäten ermittelt, bei denen gegen die Rechte von Ureinwohnern verstoßen wurde.

Gesellschaft

● Managementansatz (inkl. DMA EU19, 20 und 21)

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Strategie
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Richtlinien und Standards
-

Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex
- Verantwortung > Dialog > Stakeholder Dialoge bei E.ON
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energie für Kinder
- Verantwortung > CR in der Praxis > Soziales Engagement
- Verantwortung > CR in der Praxis > Soziales Engagement > Soforthilfe im Katastrophenfall
- Karriere > Arbeitswelt > Verantwortungsvolle Reorganisation
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

UB (26)

GB (4 ff., 41 ff., 162 ff.)

● SO1 Auswirkungen auf das Gemeinwesen

- Verantwortung > CR in der Praxis > Energie für Kinder
- Verantwortung > CR in der Praxis > Soziales Engagement
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Gesellschaftliches Engagement

Soziale und ökologische Themen werden bei Großprojekten über das "Sustainability Impact Assessment" (SIA) geprüft. Ökologische und gesellschaftliche Risiken der Unternehmensaktivitäten werden bereits heute über das Risikomanagementsystem analysiert und gemanagt. Zusätzlich zur vorgeschriebenen Einbindung von Stakeholdern beispielsweise in Umweltverträglichkeitsprüfungen gehen wir vielfältige Dialoge mit unseren Stakeholdern ein.

● EU22 Anzahl umgesiedelter Menschen (infolge neuer Projekte oder von Erweiterungsprojekten) und Kompensierung

Es sind keine Umsiedelungen identifiziert worden.

● SO2 Korruptionsrisiken

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > CR-Strategie
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex

GB (40 ff.)

Wir sind uns bewusst, dass wir in Ländern wirtschaftlich tätig sind, in denen Korruptionsrisiken bestehen. Nach dem Internationalen Korruptionsindex ("Corruption

Perception Index"- CPI) von Transparency International ist E.ON in 16 Ländern tätig, die unterhalb des Schwellenwerts von fünf Punkten liegen.

Wir haben ein umfangreiches konzernweites "Whistleblowing System", das für alle Mitarbeiter zugänglich ist.

Siehe auch SO3.

SO3 Schulungen zu Antikorruption

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex

GB (40 ff.)

In der Vergangenheit haben regelmäßig Schulungen zu unserem Verhaltenskodex stattgefunden. Ab 2011 wird im ganzen Konzern und für alle Mitarbeiter eine verpflichtende Schulung durchgeführt. Sie umfasst alle relevanten Gebiete unseres Verhaltenskodexes: gesetzestreu Verhalten; Umgang mit Geschäftspartnern, Dritten und staatlichen Stellen; Vermeidung von Interessenkonflikten; Umgang mit Informationen; Umgang mit Eigentum und Ressourcen des Unternehmens.

Siehe auch SO2.

SO4 Maßnahmen aufgrund von Korruptionsvorfällen

- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Verhaltenskodex
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Eigenkontrolle und Compliance

SO5 Politische Positionen und Lobbying

- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Internationaler Klimaschutz und Emissionshandel
- Verantwortung > CR in der Praxis > Energiemix und CO₂-Reduktion > Kernenergie
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Energiemix und CO₂-Reduktion
- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung
- Verantwortung > CR-Management > Bekenntnis zu CR > Mitgliedschaften

GB (5-9)

SO6 Zuwendungen an Politik (Add)

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung

● SO7 Wettbewerbswidriges Verhalten (Add)

- Verantwortung > CR-Management > Umsetzung unserer Verantwortung > Verantwortungsvolle Interessenvertretung

GB (41, 44, 124 f.)

● SO8 Sanktionen wegen Verstoß gegen Rechtsvorschriften

GB (44-46, 124 f.)

Produktverantwortung

● Managementansatz (inkl. DMA EU23 und 24)

- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Preisdebatte
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Bedürftige Kunden
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Energieeffizienz für Kunden
- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Förderung zur Energieeinsparung
- Verantwortung > CR Performance > DVFA/EFFAS-Kennzahlen

● PR1 Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus

- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Umweltschutz
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Verantwortungsvolle Beschaffung
- Verantwortung > Fokusthemen > Kernenergie entlang der Wertschöpfungskette

Der sichere Umgang mit Gas und Elektrizität ist Teil der E.ON-Aktivitäten in Rahmen der Energie-, Sicherheits- und Umweltbildung sowie unserer Informationskampagnen.

○ PR2 Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften (Add)

E.ON hält sich an alle rechtlichen und behördlichen Anforderungen in den Märkten, in denen sie aktiv ist.

● EU25 Anzahl der Verletzungen und Todesfälle in der Öffentlichkeit in Zusammenhang mit der Unternehmenstätigkeit

E.ON vertreibt Produkte, deren Gefahr auf den ersten Blick nicht zu erkennen ist. Sie werden über eine extrem große und öffentlich zugängliche Infrastruktur

(Hochspannungsleitungen, Umspannwerke und Rohrleitungen) verteilt. 2010 haben wir mit der konzernweiten internen Berichterstattung begonnen und ein Berichtstool zur Erfassung von Verletzungen und Todesfällen in der Öffentlichkeit im Zusammenhang mit unseren Anlagen und unserer Infrastruktur gestartet. Unser Ziel ist es, aus Vorfällen unabhängig davon, wo das Verschulden liegt- zu lernen und beispielsweise die Öffentlichkeit noch besser auf Gefahren hinzuweisen oder zu schulen. Ab dem Berichtsjahr 2011 können wir zuverlässig einen Überblick über die relevanten Vorfälle geben.

● PR3 Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung
- Verantwortung > Fokusthemen > Verantwortungsvoller Energiekonsum

◆ PR4 Verstoß gegen Verhaltensregeln zur Kennzeichnung von Produkt- und Dienstleistungsinformationen (Add)

● PR5 Kundenzufriedenheit (Add)

- Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung
- Verantwortung > CR Performance > Performance Report 2010 > Kundenorientierung

● PR6 Gesetze und Standards in Bezug auf Werbung

E.ON hält sich an alle rechtlichen und behördlichen Anforderungen in den Märkten, in denen das Unternehmen aktiv ist.

◆ PR7 Verstoß gegen Werbungsvorschriften (Add)

vgl. PR6

◆ PR8 Beschwerden in Bezug auf Schutz von Kundendaten (Add)

E.ON hält sich an alle rechtlichen und behördlichen Anforderungen in den Märkten, in denen das Unternehmen aktiv ist.

● PR9 Sanktionen wegen Verstoß gegen Produkt- und Dienstleistungsvorschriften

Im Rahmen des bestehenden konzernweiten Risikomanagements sind dem Group Management keine Sanktionen gemeldet worden.

● EU 26 Prozentsatz der in übertragenen Verteilungsbereichen nicht bedienten Bevölkerung

Überall, wo E.ON als lizenzierter Stromversorger tätig ist, beträgt der in Verteilungsbereichen bediente Bevölkerungsanteil in der Regel 100 Prozent.

● EU27 Anzahl der vom Versorgungsnetz getrennten Haushalte

→ Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Bedürftige Kunden

E.ON nimmt ihre Verantwortung gegenüber ihren Kunden sehr ernst. E.ON hat eine Selbstverpflichtung für bedürftige Kunden verabschiedet. Trotzdem kommt es auch bei E.ON zum Abschalten der Stromversorgung von Kunden.

○ EU28 Häufigkeit von Stromausfällen

○ EU29 Dauer von Stromausfällen

● EU30 Durchschnittliche Verfügbarkeit von Kraftwerken







→ Verantwortung > CR in der Praxis > Kundenorientierung > Preisdebatte

→ <http://www.eon-schafft-transparenz.de/>



CR-Bericht 2010

E.ON berichtet in verschiedenen Publikationen über ihre gesellschaftliche Verantwortung. Für die konzernweite "Corporate Responsibility"- (CR-)Berichterstattung zu den Ereignissen des Jahres 2010 nutzen wir wie bereits in den Vorjahren hauptsächlich das Internet. Eine zentrale Rolle spielt dabei unser CR-Bericht 2010, in dem wir jeweils themenbezogen die Ergebnisse unserer Aktivitäten zur gesellschaftlichen Verantwortung für das Berichtsjahr darstellen. Die Kernbestandteile des CR-Berichts sind die Kapitel CR-Management und CR-Performance, deren Inhalte wir zusätzlich hier zum Download bereitstellen. Weitere Internetseiten aus den Rubriken Dialog, Fokusthemen und CR in der Praxis sind als weiterführende Informationen ergänzend zum CR-Bericht 2010 zu verstehen und können zusätzlich als PDF gespeichert werden (siehe PDF-Funktionen am jeweiligen Seitenende).

-  [CR-Bericht 2009 \(PDF, 1,7 MB\)](#)
-  [CR-Bericht 2008 \(PDF, 1,6 MB\)](#)
-  [CR-Bericht 2007 \(PDF, 1,8 MB\)](#)
-  [CR-Bericht 2006 \(PDF, 1,1 MB\)](#)
-  [CR-Bericht 2005 \(PDF, 1015 KB\)](#)
-  [CR-Bericht 2004 \(PDF, 7,2 MB\)](#)



CR-Magazin

Neben unserer Online-"Corporate Responsibility"-Berichterstattung (Online-CR-Berichterstattung) finden Sie im Web unser CR-Magazin, das wir jährlich herausgeben. Im CR-Magazin finden Sie die wichtigsten E.ON-Themen, aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Die neueste Ausgabe ist ab Juni 2011 erhältlich und kann hier heruntergeladen werden.

 [CR-Magazin 2009 \(PDF, 2,1 MB\)](#)

 [CR-Magazin 2008 \(PDF, 1,2 MB\)](#)



Andere Publikationen

Neben unserer "Corporate Responsibility"- (CR-)Berichterstattung veröffentlichen wir alle relevanten Kennzahlen und Informationen zum Umfeld und zur Ausrichtung des E.ON-Konzerns in unserem Geschäftsbericht 2010. Ergänzend hierzu bietet unsere Publikation "Strategie & Kennzahlen" essenzielle Informationen zur Beurteilung des Konzerns. Zusätzlich gibt unsere E.ON-Repräsentanz in Berlin mehrmals im Jahr die Publikation "e-magazin- der Politikbrief" heraus, um Antworten auf die vielen Fragen, die regelmäßig an unser Berliner Büro gerichtet werden, zu geben. Zu den aktuellen Publikationen gelangen Sie über die Links am rechten Seitenrand.

Ergänzende und weiterführende Dokumente zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung

- [!\[\]\(0d6b426bafc7bfd9772bffbf9b38bbf6_img.jpg\) E.ON - Verhaltenskodex \(PDF, 83 KB\)](#)
- [!\[\]\(ce570cb8bfb9e045718ae5c94c71b464_img.jpg\) Verhaltenskodex Anlage 1: Checkliste Compliance \(PDF, 12 KB\)](#)
- [!\[\]\(09c852dc2e5ebaa0d2cb52fc587bceeb_img.jpg\) Verhaltenskodex Anlage 2: Leitlinien Kartellrecht \(PDF, 25 KB\)](#)
- [!\[\]\(a93d897275c299efdc8c5088b532eb44_img.jpg\) Verhaltenskodex Anlage 3: Leitlinie Zuwendungen \(PDF, 32 KB\)](#)
- [!\[\]\(36766631338bc73bd852e2b9a78483ea_img.jpg\) E.ON - Umwelt- und Klimaschutzleitlinie \(PDF, 61 KB\)](#)
- [!\[\]\(f3c0acef6d10561adef6be3b8a24b25c_img.jpg\) E.ON - Leitlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz \(PDF, 45 KB\)](#)
- [!\[\]\(4cb1e4577612af5c8b3da8e6a184bfce_img.jpg\) E.ON - Leitlinie zu Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt im E.ON-Konzern \(PDF, 30 KB\)](#)
- [!\[\]\(b6a14bcf4e362733737a9563270040a7_img.jpg\) E.ON - Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung \(PDF, 39 KB\)](#)
- [!\[\]\(c74a9c8604edfe34bee50609c73e8299_img.jpg\) E.ON - Richtlinie zur Biomassebeschaffung \(Englisch, PDF, 51 KB\)](#)
- [!\[\]\(8896e5be396aeeca1f404d9ffa5379f9_img.jpg\) E.ON - Leitlinie zu Menschenrechten \(Englisch, PDF, 76 KB\)](#)

Schritte zu mehr Kundenorientierung

Um gezielter auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen, haben wir einen strategischen Ansatz zur Verbesserung der Kundenorientierung entwickelt, der für alle Märkte gilt. Mehr Informationen hierzu finden Sie unter CR in der Praxis. 2010 konnten wir hierbei wichtige Fortschritte erzielen:

- Wir haben das erfolgreiche, auf dem Net Promoter Score[®] (NPS) basierende Management der Kundenbeziehung auf zusätzliche regionale Einheiten erweitert.
- Einführung individueller Produktlösungen von Energiespar- und Festpreis- bis hin zu "grünen" Angeboten in mehreren Märkten.
- Unsere Kunden erhalten die Möglichkeit, ihren Energieverbrauch mit intelligenten Zählern und Onlineportalen wie E.ON EnergieNavi zu kontrollieren.
- Verschiedene Bildungsinitiativen zum Energiesparen z. B. an Kindergärten und in Schulen wurden eingeführt.

NPS: Verbesserung der Kundenbindung

Seit 2009 nutzen wir den Net Promoter Score[®] (NPS) als wichtigste Kennzahl, um unsere Fortschritte bei der Zufriedenheit unserer Kunden zu messen.

- Seit 2010 wird der NPS, der bis dato nur in Großbritannien ermittelt wurde, nun auch in Deutschland, Schweden, Italien, den Niederlanden und Tschechien erhoben. Für 2011 beabsichtigen wir, mit dem Programm in Spanien zu beginnen.
- Um die Umsetzung zu prüfen, erhielten alle Einheiten eine Reihe ambitionierter Zielvorgaben. Alle regionalen Einheiten übertrafen ihre Ziele. Wir bewerteten darüber hinaus die Mitwirkung und das Engagement unserer Mitarbeiter bei der Umsetzung. Die Ergebnisse nutzen wir für neue Zielvorgaben.
- Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter im Kundenservicebereich der betreffenden Ländergesellschaften war 2010 in den NPS-Prozess eingebunden. Insgesamt holten sie über einhunderttausend einzelne Kundenrückmeldungen ein. Jede regionale Einheit wurde aufgefordert zu erklären, wie die Rückmeldungen ausgewertet und welche Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Kundeninteraktion getroffen wurden.

Zur Erhebung des NPS bitten wir unsere Kunden auf einer Skala von 0-10 anzugeben, wie wahrscheinlich es ist, dass sie uns an einen Freund oder Kollegen weiterempfehlen werden. Außerdem fragen wir sie nach den Gründen für diese Bewertung und leiten auf dieser Basis wie folgt Verbesserungsmaßnahmen ein:

- Einige Kunden von E.ON UK gaben beispielsweise an, dass ihnen das Verfahren für die Onlineablesung ihrer Zähler nicht gefiel. Wir haben daraufhin das System und den Prozess vereinfacht, schneller und bedienerfreundlicher gemacht. Die Veränderungen führten dazu, dass mehr Kunden das System benutzten und sich die NPS-Resultate verbesserten.
- Kunden von E.ON Vertrieb Deutschland gaben uns Rückmeldungen, dass einige unserer Briefe unklar und schwer zu verstehen seien, während andere mehrfach gesendet wurden. Wir identifizierten daraufhin Verbesserungsmöglichkeiten in der Darstellung der Inhalte und im System zur Erstellung der Briefe. Dies führte ebenfalls zu weniger kritischen Anmerkungen unserer Kunden und einem verbesserten NPS-Resultat.

Einige unserer Ländergesellschaften wurden für ihre Erfolge ausgezeichnet: E.ON Italia erhielt eine Auszeichnung für Kundenzufriedenheit im Gasvertrieb ("Premio Speciale CAI Energia 2009"). E.ON Sverige erzielte 2010 bei einer Umfrage des "Svensk Kvalitetsindex" (SKI) unter den schwedischen Energieversorgern die höchsten Kundenzufriedenheitswerte.

Maßgeschneiderte Produkte

Zirka 27 Millionen Kunden nahmen 2010 bei E.ON Produkte und Dienstleistungen in Anspruch. Ein wesentlicher Aspekt unserer Kundenorientierung ist, dass wir unser Angebotsspektrum kontinuierlich ausweiten und an die Anforderungen unserer Kunden anpassen. Auch wenn die Produktentwicklung regional bleibt, um spezifischen Markt- und Kundenvorlieben gerecht zu werden, haben sich 2010 einige der nachfolgenden Beispiele in mehreren Märkten durchgesetzt:

- Mit Energiesparprodukten bieten wir den Kunden z. B. in Deutschland, Tschechien oder Italien Anreize, ihren Energieverbrauch zu senken. Sie erhalten für jede gegenüber dem Vorjahr eingesparte Kilowattstunde Bonuspunkte, die sie gegen bestimmte Leistungen eintauschen können.
- Durch spezielle Produkte mit festen oder nach oben begrenzten Preisen erhalten Kunden unter anderem in Deutschland, Schweden oder Tschechien mehr Sicherheit in Zeiten schwankender Energiepreise.
- Wer grünen Strom möchte, erhält beispielsweise in Deutschland oder Großbritannien ein Angebot, das sich ausschließlich aus Erneuerbaren Energien zusammensetzt. In Schweden bieten wir sogar grünen Strom für alle Produkte an.

Steigerung der Energieeffizienz

Wir unterstützen unsere Kunden mit einem breiten Spektrum effizienter Lösungen und ermutigen sie, Energie zu sparen. Hierfür konnten sie 2010 unter anderem folgende Möglichkeiten nutzen:

- Mit Onlineportalen wie E.ON EnergieNavi in Deutschland oder EnergiDirigent® in Schweden bieten wir unseren Kunden interaktive Tools zur Verbrauchssteuerung an. Durch intelligente Stromzähler ("Smart Meter") können Kunden ihren aktuellen Energieverbrauch rund um die Uhr kontrollieren. Dies hilft, den eigenen Verbrauch besser zu steuern und konkrete Einsparmöglichkeiten zu identifizieren. Konzernweit haben wir bereits über eine Million Haushalte mit Smart Metern ausgestattet. Schwerpunkte lagen in Schweden und Spanien.
- Kunden in Deutschland und Italien, die gegenüber ihrer Vorjahresrechnung mehr als zehn Prozent Energie sparen, erhalten 50 EUR gutgeschrieben.
- Wer auf Gasbrennwert-Technik mit Solarthermie, Gaswärmepumpen oder Mikro-Kraft-Wärme-Kopplung umsteigt oder sich ein neues Erdgas-Auto anschafft, erhält hierfür in Deutschland Energiegutschriften.
- Für Gewerbekunden z. B. auch aus der Wohnungswirtschaft werden außerdem Energieaudits und maßgeschneiderte Energiemanagementkonzepte angeboten.

- Von April 2009 bis Ende 2010 warben wir in rund 150 deutschen Städten und Gemeinden mit "EnergieSpar-Mobilen" für Energieeffizienz. Im Jahr 2011 sollen bis zu 200 weitere Veranstaltungen folgen.
- Mit "Smart Homes" beteiligen wir uns in Schweden, Großbritannien und Deutschland an einem internationalen Projekt zur Erforschung und Kommunikation und letztlich zur Markteinführung neuer Effizienztechnologien.
- Um schon bei den Kleinsten das Thema Energiesparen zu verankern, gehen wir in verschiedenen Ländern den Weg über Schulen und Kindergärten. Im Rahmen des 2009 gemeinsam von E.ON und der Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung Bundesverband e. V. (ANU) initiierten Projekts "Leuchtpol" werden wir bis 2012 in bis zu 4.000 deutschen Kindergärten Seminare mit Erzieherinnen und Erlebnistage durchführen.
- Wir haben unsere Aktivitäten für eine zeitnahe Marktfähigkeit dezentraler Erzeugungs- und Heizlösungen mit Gaswärmepumpen, Mikro-Kraft-Wärme-Kopplung oder Brennstoffzellen weitergeführt. In Deutschland unterstützen wir das Projekt "Callux", einen Praxistest von Brennstoffzellen-Heizgeräten für Einfamilienhäuser. Um diese Tests auszubauen, haben wir in Deutschland die "Mikro-KWK-Usergroup" gegründet.

Engagement für bedürftige Kunden

Wir wollen in allen Märkten dazu beitragen, dass bedürftige Kunden ihren Zugang zur Energieversorgung behalten. Zu unserem Angebot gehören je nach Land verschiedene Sozialtarife: In Deutschland erließen wir 2010 rund 21.000 bedürftigen Kunden die Zahlung der Grundgebühr, bei E.ON UK erhielten 2010 knapp 25.000 Kunden eines der sozialen "WarmAssist"-Produkte. E.ON España versorgt Geringverdiener als einer der "Anbieter letzter Instanz" mit bezahlbarem Strom. Auch in Rumänien erhalten Haushalte mit geringem Einkommen Gutschriften für ihre Energieversorgung. E.ON UK stellte zwischen April 2009 und März 2010 insgesamt 430.000 EUR für den "Caring Energy"-Fonds zur Verfügung. Damit wurde Kunden beim Austausch alter Heizungsanlagen und -Geräte geholfen. Innerhalb des genannten Zeitraums unterstützten wir 373 Kunden mithilfe des Fonds.

Sicher, bezahlbar und mit abnehmenden CO₂-Emissionen

Um eine zuverlässige und bezahlbare Versorgung zu gewährleisten und gleichzeitig unsere CO₂-Emissionen systematisch weiter zu reduzieren, entwickeln wir die Erzeugungsarten unseres Portfolios weiter. Mehr Informationen zu diesem strategischen Ansatz finden Sie unter CR in der Praxis. Im Jahr 2010 haben wir uns im Rahmen unserer neuen E.ON-Strategie cleaner & better energy verpflichtet, die spezifischen CO₂-Emissionen unserer Kraftwerke in Europa bis 2020 um 50 Prozent gegenüber 1990 zu reduzieren - zehn Jahre früher als ursprünglich geplant. Wir beabsichtigen, dieses Ziel sowohl durch effizientere fossile Erzeugungstechnologien als auch durch den weiteren Ausbau Erneuerbarer Energien zu erreichen. Auch die Kernenergie liefert hierzu einen wichtigen Beitrag. Eine Voraussetzung für die Erreichung unseres CO₂-Ziels ist die 2010 in Deutschland beschlossene Laufzeitverlängerung unserer Kernkraftwerke. Weiterhin haben wir uns vorgenommen, auch außerhalb Europas stets mit zu den Besten der jeweiligen Region zu gehören. 2010 konnten wir folgende Fortschritte erreichen:

- Die installierte Kapazität der Erneuerbaren Energien wurde um 600 MW auf 3,6 GW gesteigert.
- Mit alpha ventus haben wir den ersten küstenfernen Hochsee-Windpark in Betrieb genommen.
- Wir haben ein kombiniertes Gas-und-Dampfkraftwerk in Shatura errichtet, das als erstes in Russland als UN-Klimaschutzprojekt ("Joint Implementation" - JI) anerkannt wird und verglichen mit konventionellen Kraftwerken mehr als eine 1 Mio t CO₂ pro Jahr einsparen kann.
- Wir wurden in den "Carbon Disclosure Performance Index", den weltweit wichtigsten Index der Unternehmen mit der besten Klimaschutz-Berichterstattung, aufgenommen.

Die CO₂-Intensität des E.ON-Konzerns

✓ Reviewed 2010

2010 verbesserten wir die CO₂-Intensität unserer Energieerzeugung mit 0,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr nur sehr geringfügig. Aufgerundet bis zur zweiten Stelle hinter dem Komma entsprechen die Werte mit 0,42 t CO₂ pro MWh für den Konzern insgesamt und mit 0,39 t pro MWh für Europa (ohne Russland) den Vorjahreszahlen. Der gestiegene Einsatz von Erneuerbaren Energien wurde wettgemacht durch eine erhöhte Nutzung von Kohle in Großbritannien.

CO₂-Intensität¹⁾ des E.ON-Konzerns²⁾

in t/MWh	1990	2008	2009	2010	
Central Europe	0,45	0,39	0,39	0,39	
UK ³⁾	0,94	0,58	0,53	0,66	
Nordic	0,02	0,01	0,03	0,05	
Neue Märkte	Climate & Renewables	0,00	0,00	0,00	0,00
	Russia	0,62	0,59	0,56	0,56
	Italy	0,62	0,51	0,45	0,42
	Spain	0,85	0,54	0,52	0,54
E.ON Konzern	0,66	0,42	0,42	0,42	
Europa	0,63	0,39	0,39	0,39	

1) CO₂-Intensität: emittierte Tonnen CO₂ pro erzeugte Megawattstunde.

2) Die von E.ON Climate and Renewables erzeugten Mengen sind den Werten der CO₂-Intensität der jeweiligen geographischen Market Units zugeordnet.

3) Einschließlich der CO₂-Emissionen unserer Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Großbritannien, die aufgrund von bilanzrechtlichen Verpflichtungen nicht in der Eigenerzeugung ausgewiesen werden.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

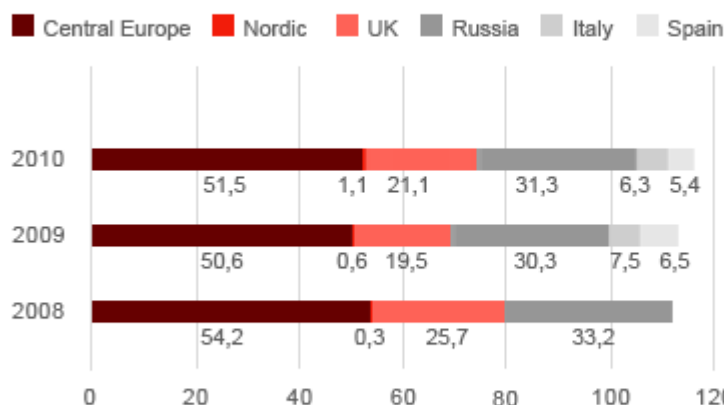
CO₂-Emissionen aus der Stromerzeugung

✓ Reviewed 2010

2010 sind die von uns bei der Stromproduktion - einschließlich der Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Großbritannien - ausgestoßenen Mengen an CO₂ um 1,7 Mio t auf insgesamt 116,7 Mio t gestiegen. Dies ist vor allem auf die leicht erhöhte Produktion im Zusammenhang der konjunkturellen Erholung gegenüber dem Vorjahr zurückzuführen. Die CO₂-Emissionen von Pan European Gas im Jahr 2010 beliefen sich auf 512.000 t.

CO₂-Emissionen aus der Elektrizitätserzeugung¹⁾

in Mio t



1) Einschließlich der CO₂-Emissionen unserer Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Großbritannien, die aufgrund von bilanzrechtlichen Verpflichtungen nicht in der Eigenerzeugung ausgewiesen werden. Climate & Renewables erzeugt CO₂-neutrale Elektrizität. Gerundete Werte.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Energiemix des eigenerzeugten Stroms

Im Jahr 2010 lag die in unseren eigenen Kraftwerken erzeugte Strommenge mit 275,5 Mrd kWh um zwei Prozent über dem Vorjahresniveau von 270 Mrd kWh. Wir haben zehn Prozent der Eigenerzeugung aus Erneuerbaren Energien gewonnen. Fossile Brennstoffe wie Kohle, Gas und Öl spielen bei unserer Energieerzeugung nach wie vor eine große Rolle. Wie im Jahr 2009 lag ihr Anteil auch 2010 bei insgesamt 63 Prozent. Ein weiteres wichtiges Element unseres Energiemixes ist die Kernenergie mit 26 Prozent unseres eigenerzeugten Stroms.

Energiemix des eigenerzeugten Stroms

in %	2010	2009	2008
Kohle	28	29	32
Kernenergie	26	27	27
Gas/Öl	35	34	30
Wasserkraft	6	6	8
Wind	3	2	1
Abfall	1	1	1
Sonstige	1	1	1
Gesamt	100	100	100

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Fortschritte im Ausbau der Erneuerbaren Energien

Windenergie: Zum Jahresende 2010 verfügten wir über eine Erzeugungskapazität von 3,6 GW (etwa zehnmal mehr als noch vor drei Jahren). Der Großteil entfällt auf die Onshore-Windkraft. 2010 nahmen wir über 350 MW Onshore-Windkraft in Betrieb, darunter die Windparks Papalotte Creek 2 in den USA mit 200 MW, Wielkopolska in Polen mit 52,5 MW und Barao Sao Joao in Portugal mit 50 MW. Im Bereich der Offshore-Windenergie verfügen wir über eine Kapazität von 467 MW. E.ON realisierte im Jahr 2010 rund 40 Prozent aller in Europa installierten Offshore-Windenergie. Fertiggestellt wurden die Windparks Robin Rigg, (180 MW) vor der Nordwestküste Großbritanniens, Rödsand II (207 MW) in der dänischen Ostsee und alpha ventus (60 MW) in der deutschen Nordsee. Weitere Windparks mit einer Gesamtleistung von 3 GW befinden sich in Entwicklung bzw. im Bau, darunter London Array, ein Kooperationsprojekt mit Dong Energy und Masdar. 2012 soll der erste Bauabschnitt mit einer Kapazität von 630 MW ans Netz gehen. Nach Fertigstellung des zweiten Bauabschnitts wird London Array eine Kapazität von 1 GW haben.

Wasserkraft: Wir verfügen über 4,8 GW Wasserkraftkapazitäten aus Laufwasser- und Pumpspeicher-Kraftwerken. E.ON engagierte sich im Jahr 2010 vor allem beim Neu- und Ausbau von Pumpspeicherwerken, z. B. in Waldeck und im Südosten Bayerns, die unter anderem helfen, schwankende Erzeugungsleistung der Erneuerbaren Energien auszugleichen.

Biomasse: Seit 2008 betreiben wir im schottischen Lockerbie ein 44-MW-Holzkraftwerk am Standort Steven's Croft. Die Anlage ist eines der größten reinen Biomassekraftwerke Großbritanniens und ermöglicht im Vergleich zur konventionellen Erzeugung die Einsparung von 140.000 t CO₂ jährlich. Weitere Biomasseprojekte mit insgesamt 400 MW Kapazität befinden sich in verschiedenen Entwicklungsstadien.

Fortschritte im konventionellen Erzeugungsportfolio

Erdgas: Kraftwerke mit kombinierter Gas-und-Dampfturbinentechnik (GuD) erzielen hohe Wirkungsgrade und emittieren deshalb nur wenige Mengen an CO₂. Durch Kraft-Wärme-Kopplung können sogar noch deutlich höhere Gesamtwirkungsgrade erzielt werden.

2010 haben wir im oberbayerischen Irsching mit einem Wirkungsgrad von knapp 60 Prozent eines der effizientesten und leistungsstärksten Gas-und-Dampfkraftwerke der Welt in Betrieb genommen. Mit dem für 2011 geplanten hocheffizienten Gasblock Irsching 4 wird erstmals einen Gesamtnutzungsgrad von über 60 Prozent erreicht werden. Weitere Gas-und-Dampfkraftwerke haben wir im französischen Émile Huchet, italienischen Scandale, slowakischen Malenice sowie in Shatura, nahe Moskau, in Betrieb genommen. Die Anlage in Malenice ist mit einem Wirkungsgrad von 58 Prozent das umweltfreundlichste Kraftwerk der Slowakei. Shatura wurde von der UN jüngst als E.ONs erstes russisches "Joint Implementation"-(JI-)Projekt im Rahmen des Kyoto-Mechanismus (siehe unten) anerkannt.

Kernenergie: Kernenergie ist ein wichtiges Standbein zur Erreichung unserer CO₂-Ziele. Neben unserer Rolle als Betreiber kooperieren wir in diesem Bereich mit Anlagenbauern wie Siemens und Areva (seit 2008). Außerdem sind wir Mitglied der europäischen Organisation Sustainable Nuclear Energy Technology Platform (SNETP).

Kohle: Unsere im Bau befindlichen, neuesten Steinkohle-Kraftwerke erreichen Wirkungsgrade von mehr als 45 Prozent. Indem sie ältere Anlagen ersetzen, sparen sie große Mengen an CO₂. Der im Bau befindliche Kraftwerksblock Datteln 4 (1.100 MW) erreicht beispielsweise einen Wirkungsgrad von über 45 Prozent. Er soll 100.000 Haushalte im Ruhrgebiet mit Fernwärme versorgen. Das kombinierte Steinkohle-Kraftwerk Maasvlakte 3 mit Wärmeauskopplung für Industrie- und Wohngebiete wird auch für die zusätzliche Befeuerung mit Biomasse ausgelegt sein. Beide Kraftwerke werden für die spätere Integration einer Anlage zur CO₂-Abscheidung und -Speicherung (CCS) im großtechnischen Maßstab vorbereitet. In Maasvlakte entsteht außerdem mit EU-Förderung eine erste große CCS-Demonstrationsanlage.

CO₂-Rechte aus dem Emissionshandel

✓ Reviewed 2010

2010 erhielten wir im Rahmen der nationalen Allokationspläne des "EU Emission Trading Scheme" (ETS) Emissionsrechte für den Ausstoß von 75,1 Mio t CO₂ zugeteilt. Die im Emissionshandel erfassten, von unseren

Kraftwerken bei der Strom- und Wärmeerzeugung freigesetzten CO₂-Emissionen beliefen sich einschließlich der von E.ON Ruhrgas emittierten Mengen auf 90,4 Mio t und liegen damit um 15,3 Mio t über der zugeteilten Menge an Emissionsrechten.

Zugeteilte CO₂-Emissionsrechte des E.ON-Konzerns¹⁾

in Mio t	2010	2009	2008
Central Europe	46,7	46,7	51,7
Pan-European Gas	0,5	0,3	0,3
UK	15,1	14,7	14,6
Nordic	1,3	1,1	0,2
Spain/Italy	11,5	14,8	11,7
E.ON-Konzern	75,1	77,6	78,5

1) Die Market Unit Russia wird nicht vom europäischen Emissionshandel erfasst.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Internationale Klimaschutzprojekte

E.ON engagiert sich in Südostasien, im Mittleren Osten, in Nordafrika und Russland für Klimaschutzprojekte nach zwei im Kyoto-Protokoll definierten CO₂

-Kompensationverfahren:

- Der "Clean Development Mechanism" (CDM) regelt die Vergabe von Emissionsguthaben für Klimaschutzprojekte in Entwicklungsländern. An einem solchen Projekt arbeiten wir mit Bionersis seit 2009 in Südostasien. Dabei nutzen wir klimaschädliches Methangas aus Deponien zur Stromerzeugung. Über eine Projektlaufzeit von 20 Jahren können damit 4,5 Mio t CO₂ vermieden werden.
- Im Rahmen von "Joint Implementation" (JI) lassen wir uns Emissionsminderungen in Industrieländern bescheinigen. 2010 wurde unser Gas- und Dampfkraftwerk Shatura nahe Moskau als E.ONs erstes russisches Ji-Projekt von der UNO anerkannt.

CO₂-Bilanzierung

2008 wurde E.ON erstmals in den "Carbon Disclosure Leadership Index" (CDLI) aufgenommen. Der CDLI wird von einer Gruppe von 551 institutionellen Anlegern herausgegeben, die zusammen ein Investitionsvolumen von etwa 51 Billionen EUR (71 Billionen USD) repräsentieren. 2010 haben wir die Berechnungsgrundlage für unseren CO₂-Fußabdruck erweitert. 2010 wurde E.ON in den erstmals erstellten "Carbon Disclosure Performance Index" (CPLI) aufgenommen. Bewertet werden die Auskünfte der 500 weltweit größten Unternehmen zu ihren Anstrengungen, CO₂-Emissionen zu reduzieren. 48 dieser Unternehmen wurden in den Index aufgenommen.

Heute die Technologien von morgen entwickeln

Die Entwicklung neuer Energietechnologien spielt eine Schlüsselrolle in der künftigen Energieversorgung. Unsere Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) müssen sich an dieser Aufgabenstellung messen lassen. Im Jahr 2010 schuf E.ON eine Vorstandsfunktion für Technologie. Dies unterstreicht die Bedeutung, die wir innovativen Energietechnologien geben. Über unsere Zielsetzung und unsere organisatorische Struktur erfahren Sie mehr unter CR in der Praxis. Im Jahr 2010 investierten wir 93 Mio EUR in F&E-Aktivitäten und erreichten wichtige Meilensteine:

- Mit der Fertigstellung von alpha ventus, Rödsand and Robin Rigg im Jahr 2010 nimmt E.ON weiterhin eine Führungsrolle in der Entwicklung sowie beim Bau und Betrieb von Offshore-Windparks ein.
- Wir steigerten unsere Investitionen in Entwicklungen zur Verbesserung der Energieeffizienz beim Nutzer, in Mikro-KWK-Anlagen sowie in intelligente Haustechnik und Elektromobilität.
- Wir starteten mehrere Testprojekte für intelligente Netze ("Smart Grids") in unseren Verteilnetzgebieten.
- Neben der Produktentwicklung für Elektrofahrzeuge entwickelten wir gemeinsam mit Autoherstellern Lade- und Abrechnungsprozesse und Lösungen für deren Einbindung in das Energiesystem.
- Wir steigerten unsere Forschungs- und Erprobungsaktivitäten bei Meeresenergie, z. B. zur Nutzung der Wellenenergie.
- Wir vergaben rund 5 Mio EUR Preisgelder an Forscherteams für innovative Forschungsvorhaben im Bereich Wärmespeicherung und konzentrierende Sonnenenergie.

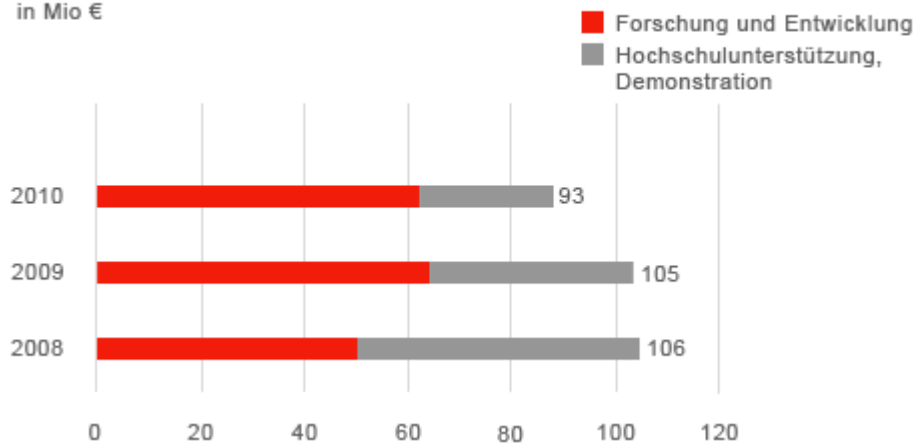
Entwicklung der F&E-Aufwendungen von E.ON

✓ Reviewed 2010

E.ONs gesamte Aufwendungen für Forschung und Entwicklung sowie Demonstrationsvorhaben beliefen sich 2010 auf 93 Mio EUR. Damit liegen sie um 12 Mio EUR unterhalb der Vorjahreszahlen. Der Hauptgrund für die Reduktion ist die Fertigstellung unseres Offshore-Windparks alpha ventus. In unsere eigenen F&E-Aktivitäten im Konzern investierten wir 61 Mio EUR. Für Hochschulförderung und Demonstrationsvorhaben gaben wir 32 Mio EUR aus. Hierbei ist die Weiterentwicklung vielversprechender Schlüsseltechnologien zur Marktreife von besonderer Bedeutung.

Entwicklung der Ausgaben von E.ON in neue Technologien

in Mio €



Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Für die Finanzierung des E.ON Energy Research Centers der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH Aachen) wenden wir von 2006 bis 2015 ein Gesamtvolumen von 40 Mio EUR auf. Die bereits bestehenden Aktivitäten der renommierten Hochschule werden durch neue Forschungsschwerpunkte ergänzt, die wir im Jahr 2010 mit 5,5 Mio EUR unterstützten. Diese liegen in den Bereichen elektrische Energieerzeugung und Speichersysteme, angewandte Geophysik und Geothermie sowie Automatisierung von Versorgungsnetzen. Über mehrere Jahre verteilt stellen wir außerdem insgesamt 60 Mio EUR für die E.ON-Forschungsinitiative zur Verfügung, mit denen Forschungsvorhaben zu unterschiedlichen Fokusthemen prämiert werden. Auch hier liegt der Schwerpunkt auf der Erforschung neuer, noch nicht marktreifer Technologien. 2010 erhielten fünf Forschungsteams aus Europa und den USA Forschungsgelder in Höhe von rund 5 Mio EUR für innovative Forschungsansätze zum Thema "Wärmespeicherung und konzentrierende Sonnenenergie" (CSP).

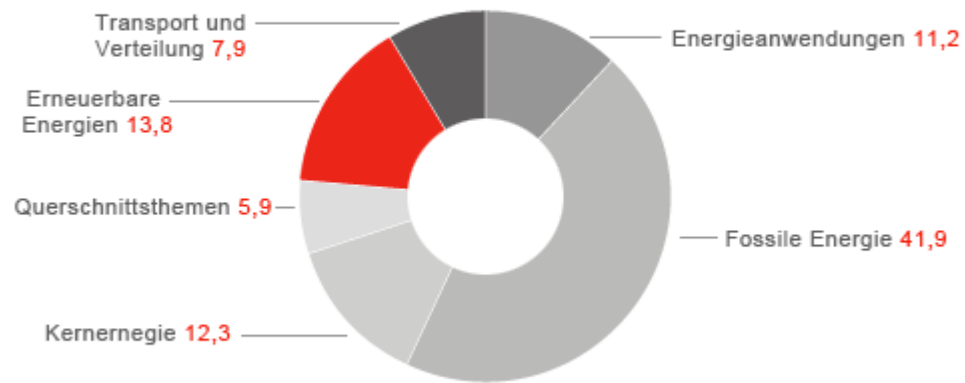
F&E-Aufwendungen nach Projekttypen

✓ Reviewed 2010

Schlüsselt man die F&E-Aufwendungen nach Projekttypen auf, zeigt sich deren breites Spektrum von der Erzeugung über den Transport bis zum Vertrieb. Akzente setzen wir vor allem im Bereich der Erneuerbaren Energien, aber auch in der Weiterentwicklung fossiler Energieträger.

F&E Aufwendungen nach Projekttypen¹⁾ (2010)

in Mio € (Gesamt: 93)



1) F&E-Aufwendungen: Aufwendungen für Forschung und Entwicklung sowie Demonstrationsprojekte.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

- **Erneuerbare Energien:** Mit Ausgaben von 13,8 Mio EUR verringerten wir unsere Aufwendungen um 20 Mio EUR. Der Hauptgrund für die Reduktion ist die Fertigstellung unseres Offshore-Windparks alpha ventus. Neben der etablierten Onshore-Windenergie und der Offshore-Windenergie ist es unser Ziel, weitere Technologien wie Solar- oder Meeresenergie im großindustriellen Maßstab zu entwickeln.
- **Fossile Energie:** Insgesamt investierten wir 41,9 Mio EUR in diesem Bereich. Dies sind fast 8 Mio EUR mehr als im Vorjahr. Die Investitionssteigerung ist bedingt durch Erprobungen und Entwicklungsarbeiten von Technologien zur Abtrennung und Speicherung von CO₂ ("Carbon Capture and Storage" - CCS). Hier sind umfangreiche Tests nötig. Darüber hinaus konzentrierten wir uns auf Effizienzverbesserungen bei integrierten Gas-und-Dampfkraftwerken sowie Steinkohle-Kraftwerken.
- **Kernenergie:** Kernenergie wird auch weiterhin eine Rolle in unserem Energiemix spielen. Wir beteiligen uns an der Entwicklung sichererer Materialien und verbesserter Schutzsysteme. Die Investitionen für Innovationen in der Kernenergie sanken geringfügig um 1 Mio EUR auf 12,3 Mio EUR.
- **Transport und Verteilung:** Unsere Ausgaben in diesem Bereich senkten wir 2010 geringfügig um 1 Mio EUR auf 7,9 Mio EUR. Die Schwerpunkte bildeten Energiespeicher und intelligente Netze. Auf dem Weg in eine Energiezukunft mit zunehmender Bedeutung Erneuerbarer Energien benötigen wir intelligente Netze ("Smart Grids") mit intelligenten Zählern ("Smart Meters"). Sie sparen Energie, helfen, das Lastmanagement und damit den Einsatz von Kraftwerken zu optimieren, und organisieren den Einsatz kleiner, dezentraler Erzeugungseinheiten und Energiespeicher.
- **Energieanwendungen:** Wir investierten hier 11,2 Mio EUR und damit fast 1 Mio EUR mehr als im Vorjahr. Energieanwendungen und neue Projekte für den Endverbrauch von Energie, Mikro-Kraft-Wärme-Kopplung und intelligente Haustechnik sowie Elektromobilität haben in ihrer Bedeutung zugenommen.

Fortschritte im Ausbau der Erneuerbaren Energien

Erneuerbare Energien:

- Ein Großteil der Investitionen für Erneuerbare Energien entfällt auf die Windenergie. Hier arbeiten wir an neuen, effizienten Technologien. So setzen wir im schwedischen Falkenberg derzeit eine Windturbine mit vertikaler Achse ein. Sie benötigt keinen Mechanismus, um die Rotorblätter nach dem Wind auszurichten und arbeitet - wartungsfreundlich - mit einem Generator in Bodenhöhe.
- Ein erheblicher Teil unserer Investitionen floss in Forschungsarbeiten der Offshore-Windenergie. Bis Ende 2010 gingen in Großbritannien, Dänemark und Deutschland Turbinen mit einer Kapazität von 467 MW ans Netz. Weitere Windparks mit einer Leistung von 3 GW befinden sich im Bau oder in Planung. Wir engagieren uns gemeinsam mit Masdar, einem Großinvestor aus dem Emirat Abu Dhabi, in Großprojekten wie z. B. dem weltgrößten Offshore-Windpark London Array in der Themsemündung.
- Neben der Windenergie entwickeln wir derzeit thermische Solarkraftwerke ("Concentrated Solar Power" - CSP) ein Verfahren, das große Hohlspiegel nutzt, um die Energie zum Betrieb von Dampfturbinen zu bündeln. 2010 haben wir hier sehr gute Fortschritte bei der Errichtung zweier solarthermischer 50-MW-Kraftwerke gemacht, die wir in einem Joint Venture mit Abengoa, dem spanischen Marktführer für solarthermische Kraftwerke, in Andalusien bauen. Eine der Anlagen soll bereits 2011 ihren Betrieb aufnehmen. Weiterhin beteiligen wir uns an der "Desertec Industrial"-Initiative. Das Projekt verfolgt das Ziel, mit Solar- und Windparks in den Wüsten Nordafrikas Strom zu erzeugen und nach Europa zu leiten.
- Außerdem engagieren wir uns für neue Lösungen bei der Nutzung von Biomasse und Meeresenergie. Wir beteiligen uns am Projekt "Pelamis" zur Nutzung der Energie von Ozeanwellen. Hierzu wurde eine schwimmende "Stahl-Seeschlange" aus beweglichen Rohrsegmenten entwickelt. 2011 soll vor den schottischen Orkney-Inseln ein 180 Meter langer Prototyp mit einer Maximalleistung von 750 kW zu Wasser gehen.

Fossile Energie:

- Die Zunahme unserer Ausgaben für fossile Energie ist durch Tests und Entwicklungsarbeiten bei Technologien zur Abtrennung und Speicherung von CO₂ ("Carbon Capture and Storage" - CCS) aus dem Rauchgas fossiler Kraftwerke bedingt. Wir planen, bis 2020 in der Lage zu sein, alle neuen Kohlekraftwerke mit CCS-Technologie auszustatten. Derzeit arbeiten wir in rund 100 Forschungsprojekten an der kommerziellen Anwendbarkeit dieser Technologie. Insgesamt geben wir pro Jahr 15 bis 20 Mio EUR hierfür aus. Eine erste große Demonstrationsanlage (250 MW) ist am Standort Maasvlakte bei Rotterdam geplant.
- Neue Erdgas-Kraftwerke mit kombinierter Gas-und-Dampfturbinentechnik (GuD) erzielen schon heute mit fast 60 Prozent die höchsten thermischen Wirkungsgrade innerhalb des E.ON-Kraftwerksparks. So nahmen wir im Mai 2010 nach knapp zweijähriger Bauzeit im oberbayrischen Irsching eines der effizientesten und leistungsstärksten Gas-und-Dampfkraftwerke der Welt in Betrieb. Mit einem Wirkungsgrad von 59,7 Prozent setzt die Anlage in puncto Energie-Effizienz und Umweltschutz neue Maßstäbe.
- Unsere im Bau befindlichen, neuesten Kohlekraftwerke erreichen thermische Wirkungsgrade von mehr als 46 Prozent. Für den besonders energieeffizienten Hochtemperaturbetrieb bis 700° C erprobten wir neue Materialien.

Kernenergie:

- Neben unserer Rolle als Betreiber arbeiten wir in Kooperation mit Anlagenbauern wie Siemens und Areva (seit 2008).

Energieanwendungen:

- Im Rahmen nationaler Gesetze installierten wir bis Ende 2010 in Schweden zirka eine Million Smart Meter. In Spanien werden bis 2014 ca. 750.000 Smart Meter installiert sein. In Deutschland montierten wir bis Ende 2010 bei einem Feldversuch 10.000 Geräte bei Endverbrauchern. Bis 2022 sollen in Deutschland 80 Prozent der Haushalte mit einem "Smart Meter" ausgerüstet werden.
- In Schweden, Großbritannien und Deutschland starteten wir mit "Smart Homes" ein länderübergreifendes Projekt, um Haushalte auf das Effizienzniveau von morgen zu bringen.
- Zur dezentralen Energieversorgung mit kleinen, privat betriebenen KWK-Anlagen unterstützen wir das von der Bundesregierung geförderte Projekt "Callux", das die Technologie in Einfamilienhäusern testet. Ergänzend gründeten wir in Deutschland die "Mikro-KWK-Usergroup". Auch in Großbritannien testen wir Brennstoffzellen und Stirlingmotoren. Zentrale Forschungsthemen sind die Anbindung der dezentralen Einheiten an die großen Daten- und Energienetze und die Integration der häuslichen Elektrogeräte. Bei Letzterem kooperieren wir seit Ende 2010 mit der BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH.
- Elektroautos als Verbraucher und Speicher von Energie sind wichtiger Bestandteil der künftigen intelligenten Energiewelt. Erste große Pilotprojekte mit Elektroautos konnten wir 2010 abschließen, zum Beispiel den VW-Flottenversuch oder das "MINI E"-Projekt. Neue Projekte, darunter eine Studie mit dem TÜV-Süd und eine Partnerschaft mit der spanischen Stadt Santander sind zudem hinzugekommen. Mehr Informationen dazu finden sie unter [E-Mobilität](#) oder über die Links am rechten Seitenrand.

Systematische Reduktion von Umweltbelastungen

Umweltauswirkungen können wir nicht gänzlich vermeiden, aber wir versuchen diese, wo immer möglich, so gering wie möglich zu halten und sie weiter zu verringern. Wir bekennen uns zum Umweltschutz und verfolgen einen systematischen Ansatz, um unsere Umweltthemen konzernweit noch besser zu steuern. Mehr hierzu finden Sie unter [CR in der Praxis](#). Auch wenn wir in vielen Bereichen wiez. B. der Biodiversität oder beim Thema Wasser unsere ehrgeizigen Ziele noch nicht erreicht haben, konnten wir im Jahr 2010 wichtige Fortschritte erzielen:

- Umweltmanagementsysteme sind in allen Standorten mit wesentlichen Umweltauswirkungen implementiert.
- Industriestandards zur Biodiversität für Offshore-Windenergie wurden in Kooperation mit der Weltnaturschutzunion IUCN (International Union for Conservation of Nature) entwickelt.
- Neue Katalysatortechnologien zur Reduktion von Stickoxiden und Quecksilber im Rauchgas kamen 2010 erstmals zum Einsatz.
- Eine umfassende Wasserbilanzierung im Rahmen des "Carbon Disclosure Project Water Disclosure" (CDP Water Disclosure) ist auf dem Weg.

Konzernweites Umweltmanagement

2009 setzten wir uns zum Ziel, in allen wesentlichen Gesellschaften Umweltmanagementsysteme nach EN ISO 14001 zu implementieren und diese von unabhängigen Prüfgesellschaften zertifizieren zu lassen. Seit 2010 sind Umweltmanagementsysteme in allen relevanten Standorten eingerichtet. Viele haben dies bereits zertifizieren lassen. Auch der Bau und Betrieb Erneuerbarer Energien wie z. B. Windenergie kann Umweltauswirkungen haben. Wichtige Stichworte sind Landverbrauch, Schattenwurf und Schallemission. E.ON Italy ließ ihre Windparks deshalb nach dem strengeren EMAS-II-Standard zertifizieren.

Aktive Vorsorge verhindert umweltrelevante Vorfälle

Dank eines systematischen Umwelt- und Sicherheitsmanagements sind umweltrelevante Vorfälle im E.ON-Konzern sehr selten. Gleichwohl bleiben wir wachsam, um auch geringe Risiken zu identifizieren und die Wahrscheinlichkeit von Unfällen zu reduzieren. Im gesamten Konzern ereigneten sich von 2005 bis 2009 keine umweltrelevanten Vorfälle, die unter die auslösenden Kriterien unserer 24-Stunden-Meldepflicht fielen. Im Berichtszeitraum ereignete sich bedauerlicherweise ein Vorfall in Schweden, bei dem der Damm eines Wasserkraftwerks brach. Glücklicherweise kam es nicht zu Personenschäden oder schweren ökologischen Schäden. Darüber hinaus gab es Verstöße gegen Umweltauflagen unterhalb dieser Schwelle, so z. B. durch unsachgemäße Maßnahmen zur Bewirtschaftung einer Stromtrasse in einem schwedischen Umweltschutzgebiet. Außerdem verhängten nationale Behörden Bußgelder wegen unerlaubten Einleitens von Kühlwasser in die Weser und eines Öl-Lecks an einem externen Transformator in Tschechien. Wir analysieren, wie es zu den Beeinträchtigungen kommen konnte, und leiten daraus vorbeugende Maßnahmen für unser Umweltmanagement ab. In unseren [Kernkraftwerken](#) gab es im Jahr 2010 kein Ereignis der Kategorien eins bis sieben auf der siebenstufigen Internationalen Nuklearen Ereignisskala ("International Nuclear Event Scale" - INES).

Erhalt der Artenvielfalt

Der Schutz der Artenvielfalt ist ein wichtiges Kriterium für Standortentscheidungen. Zweifellos haben Bau und Betrieb von Kraftwerken negative Auswirkungen auf natürliche Lebensräume. Wo immer dies möglich ist, suchen wir nach Lösungen, um die Beeinträchtigung der Biodiversität zu reduzieren und unterstützen Renaturierungsprojekte. In sogenannten Randbereichen verschiedener Lebensräume z. B. unter Stromtrassen fördern wir sogar aktiv die Vielfalt der Arten durch eine naturnahe Bewirtschaftung der Flächen. Mit dem Ziel, hierbei systematisch vorgehen zu können, haben wir die Bewahrung der Biodiversität unserem Umweltmanagement integriert. Um im Bereich der Offshore-Windenergie erstmals zuverlässige Erkenntnisse über ihre Auswirkungen auf die Artenvielfalt zu gewinnen, kooperieren wir seit 2009 mit der Weltnaturschutzunion IUCN. Belastbare Ergebnisse auf diesem wenig erforschten Gebiet lieferte die im Juni 2010 erschienene, unabhängige Studie "Greening Blue Energy". Damit tragen wir dazu bei, international bindende Umweltschutzstandards zu etablieren und die Genehmigungsprozesse für die ganze Branche zu vereinheitlichen. Für jede regionale Einheit gelten außerdem nationale Auflagen, die Umweltverträglichkeitsprüfungen auch zu den Auswirkungen auf die Biodiversität vorsehen.

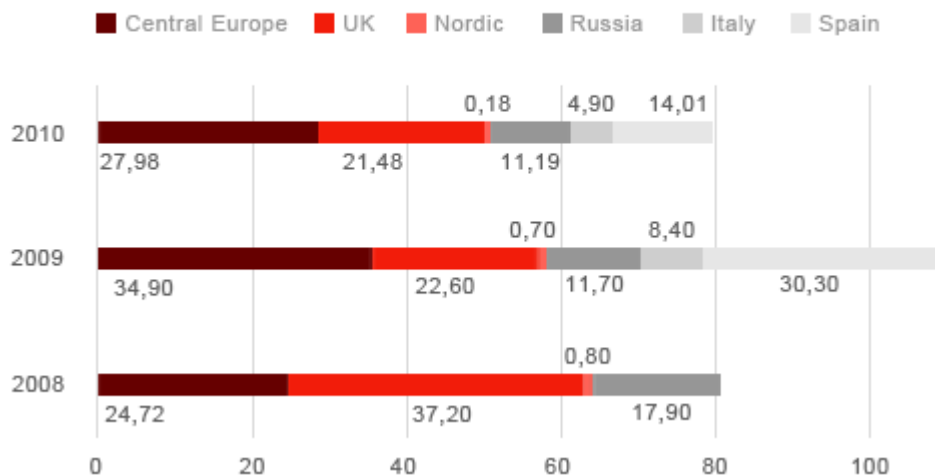
SO₂-Emissionen

✓ Reviewed 2010

Vor allem die Verbrennung schwefelhaltiger Kohle setzt Schwefeldioxid (SO₂) in die Atmosphäre frei. Diese Emissionen konnten wir in den vergangenen Jahren durch zusätzliche Filter und die Steigerung des Gasanteils in unserem Energiemix deutlich senken. Von 2009 bis 2010 reduzierten wir unsere SO₂-Emissionen weiter um fast 28 Prozent auf rund 80 Kilotonnen. Dieser deutliche konzernweite Rückgang ist unter anderem auf die Halbierung des Ausstoßes in Italien und Spanien zurückzuführen. Diese ist bedingt durch den Einsatz von besseren Entschweflungsanlagen in Spanien und die Verwendung schwefelärmerer Kohle in Italien.

SO₂-Emissionen

in kt



Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

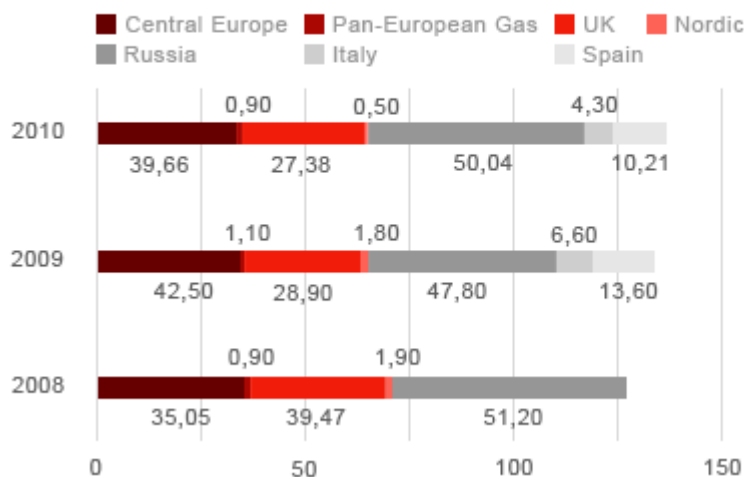
NO_x-Emissionen

✓ Reviewed 2010

Emissionen von Stickoxiden (NO_x) entstehen vor allem unter hohen Verbrennungstemperaturen aus dem Luftstickstoff. Dies ist z. B. beim Einsatz von Gas der Fall. Aber auch die Verbrennung von Kohle ist mit NO_x-Emissionen verbunden. In beiden Fällen tragen wir eine besondere Verantwortung, diese Schadstoffemissionen weiter zu reduzieren. Unsere 2010 neu in Betrieb genommenen Kraftwerke sowie die 2009 zu unserem Portfolio hinzugekommenen Anlagen haben wir deshalb mit moderner Filtertechnik ausgestattet. So konnten wir unsere NO_x-Emissionen von 142 Kilotonnen (Vorjahreswert abzüglich der 2010 veräußerten Market Unit E.ON US) auf 133 Kilotonnen reduzieren. Einen neuen Katalysatortyp testen wir seit Mai 2010 in einer Rauchgas-Entstickungsanlage am hessischen Kohlekraftwerk-Standort Staudinger. Er soll zusätzlich dazu beitragen, auch das im Rauchgas enthaltene Quecksilber besser als bisher abzuscheiden.

NO_x-Emissionen

in kt



Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

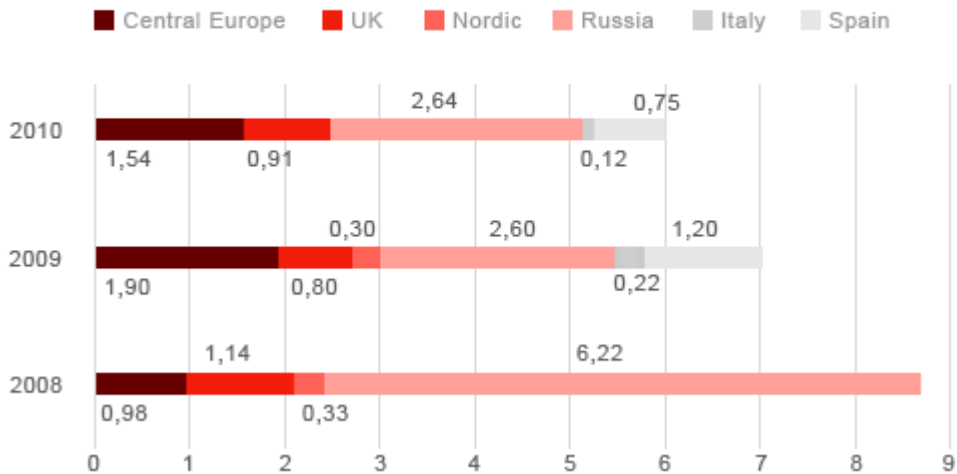
Staubexpositionen

✓ Reviewed 2010

Beim Betrieb von Kohlekraftwerken wird Staub freigesetzt. Diese sogenannten Staubexpositionen beliefen sich 2010 auf rund 6 Kilotonnen. Dies sind rund 15 Prozent weniger als im Vorjahr. Neben der verbesserten Filtertechnik geht dieser Rückgang beispielsweise auch auf den Einsatz von anderem Brennstoff in Italien zurück.

Staubexpositionen

in kt



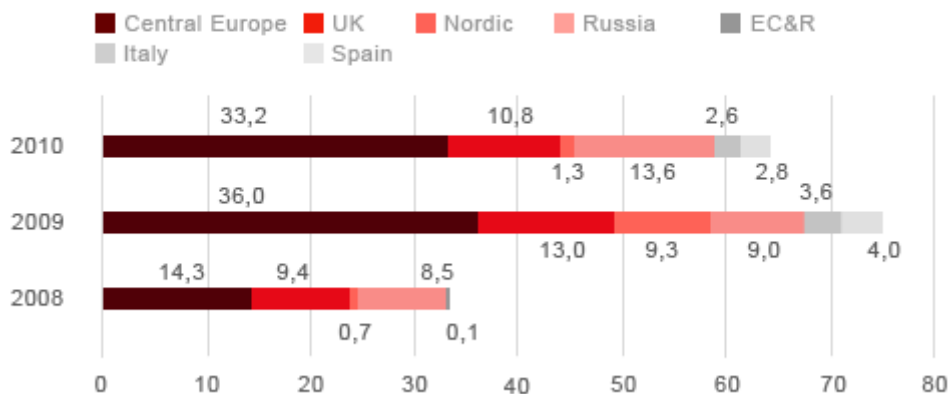
Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Prozesswasserverbrauch

Nach der erheblichen Zunahme des Prozesswasserverbrauchs im Vorjahr, bedingt durch die erstmalige Einbeziehung von Italien und Spanien, hat der Verbrauch 2010 mit 64 Mio m³ leicht abgenommen. Ein Grund war die Abgabe von Kraftwerkskapazitäten beispielsweise des Kraftwerks Monfalcone in Italien. Die Datenqualität insgesamt hat zugenommen, da E.ON sich seit 2010 verstärkt mit dem Thema Wasser beschäftigt und im Rahmen des CDP Water Disclosure dazu berichten wird.

Prozesswasserverbrauch

in Mio m³

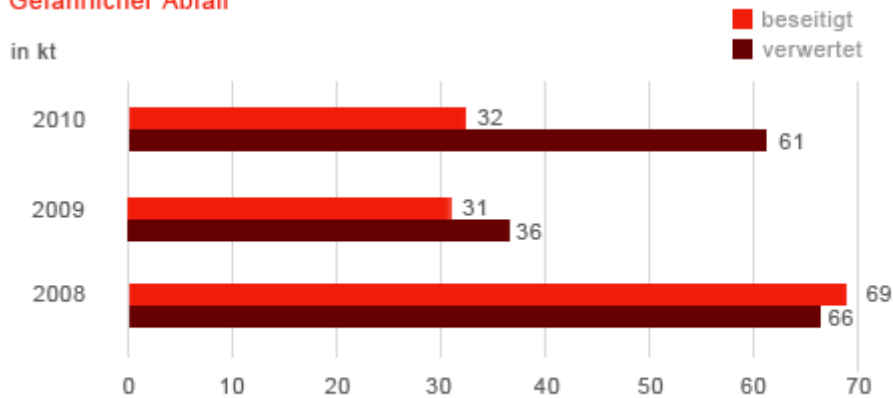


Nicht gefährlicher und gefährlicher Abfall

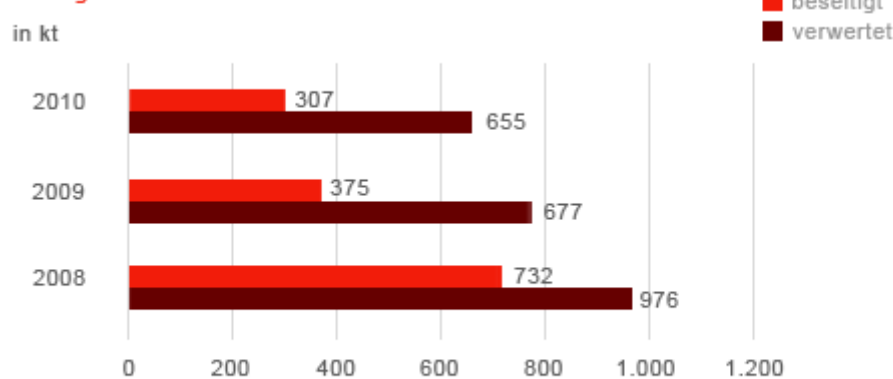
Die Vermeidung von Abfällen hat bei E.ON generell Vorrang vor der Abfallverwertung als zweitbesten und der Beseitigung als letzter Alternative. Die Gesamtmenge der gefährlichen Abfälle ist im Vergleich zum Vorjahr um 55 Kilotonnen auf 93 Kilotonnen gesunken. Es konnten insgesamt 61 Kilotonnen verwertet werden. 32 Kilotonnen haben wir entsprechend den regionalen Gesetzen entsorgt. Der Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass bei baulichen

Maßnahmen weniger gefährlicher Abfall angefallen ist als 2009. Im Bereich der ungefährlichen Abfälle fiel die Gesamtsumme leicht um drei Prozent auf 2.576 Kilotonnen. Hier konnten wir 654 Kilotonnen wieder verwerten.

Gefährlicher Abfall



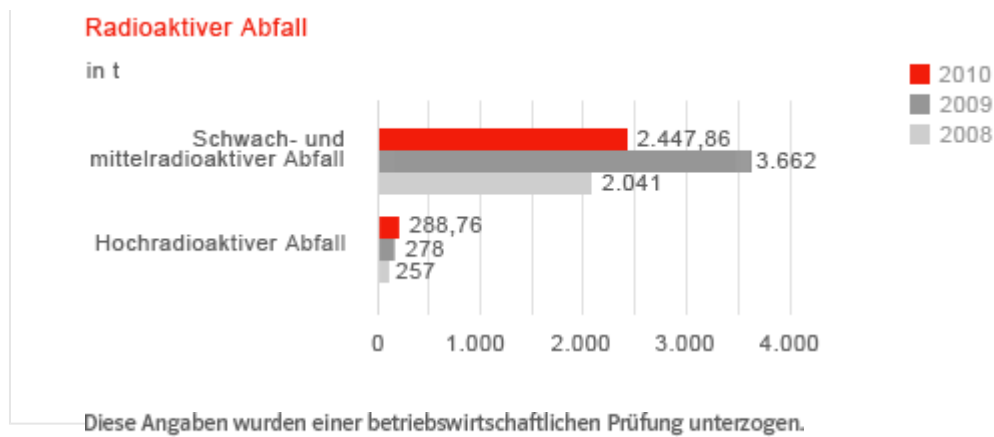
Nicht gefährlicher Abfall



Radioaktiver Abfall

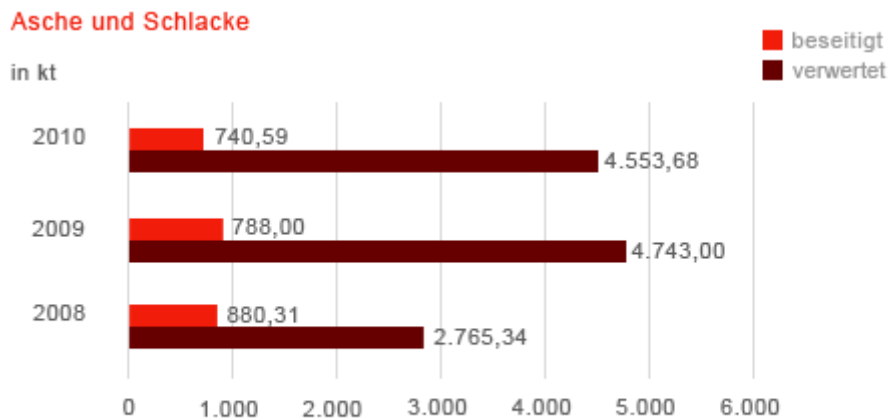
✓ Reviewed 2010

2009 wurde aufgrund größerer technischer und baulicher Veränderungen in schwedischen Anlagen außergewöhnlich viel schwach- und mittelradioaktiver Abfall erzeugt. 2010 beendeten wir diese Arbeiten. Insgesamt fiel in unseren deutschen und schwedischen Kernkraftwerken mit 2.448 Tonnen ein Drittel weniger schwach- und mittelradioaktiver Abfälle als im Jahr zuvor an. Hinzu kamen konzernweit 313 Tonnen hochradioaktiver Abfälle, die sowohl im operativen Betrieb als auch bei der Demontage stillgelegter Anlagen anfielen. In Schweden und Finnland wurde die Entwicklung funktionsfähiger Endlagerstätten für radioaktive Abfälle vorangetrieben. In Schweden fiel die Entscheidung auf Forsmark als Standort für eine Endlagerstätte. Die Swedish Nuclear Fuel and Waste Management Company (SKB), deren Miteigentümer E.ON Sverige ist, bewarb sich 2010 um den Auftrag, die Endlagerstätten zu errichten und zu betreiben.



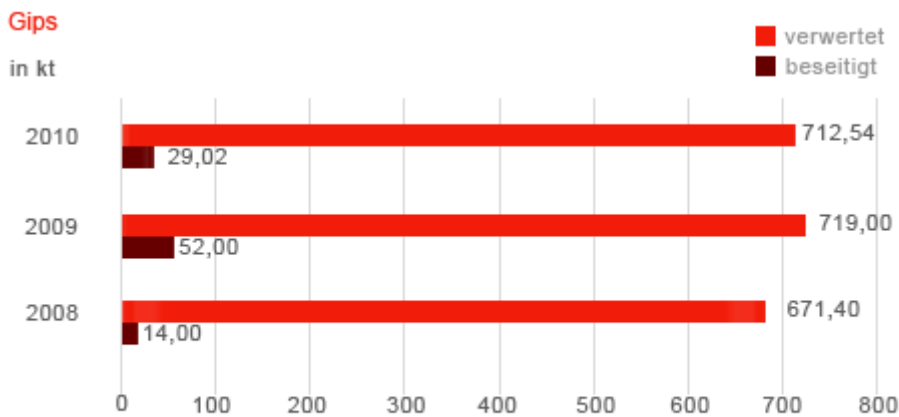
Asche und Schlacke

Bei der Verbrennung von Kohle fallen erhebliche Mengen Asche und Schlacke an. Im Jahr 2010 fiel die Menge verwerteter Asche und Schlacke leicht von 4.743 auf 4.554 Kilotonnen und die beseitigte Menge von 788 auf 741 Kilotonnen. Die Gesamtmenge sank damit gegenüber 2009 um vier Prozent auf 5.294 Kilotonnen.



Gips

Als Abfallprodukt der Rauchgasentschwefelung erzeugen wir in unseren Kohlekraftwerken große Mengen an Gips. Er ist im Grunde ungefährlich, da er als Baustoff weiterverwendet werden kann, und hilft auf diese Weise sogar indirekt, Umweltschäden im Gipsbergbau zu vermeiden. Die Menge des anfallenden Gipses hat sich 2010 im Vergleich zum Vorjahr leicht um vier Prozent verringert. Die Menge des verwerteten Gipses fiel dabei von 52 auf 29 Kilotonnen. Die Menge des beseitigten Gipses sank von 719 auf 713 Kilotonnen.



Mitarbeiterengagement für den Umweltschutz

Durch bewusstes Verhalten am Arbeitsplatz und zu Hause können Ressourcen eingespart und die Umwelt geschont werden. Wir fördern deshalb das Umweltengagement unserer Mitarbeiter mit Schulungs- und Freiwilligen- ("Volunteering"-)Programmen:

- 2008 begannen wir, mit "Environmental Champions" ein 2007 in der Market Unit UK angelaufenes Programm konzernweit einzuführen. Environmental Champions sind Mitarbeiter von E.ON, die ihre Kollegen motivieren, ihren Ressourcenverbrauch zu verringern und Abfälle zu trennen. Inzwischen ist das Programm konzernweit verankert. Außerdem fördern wir mit Environmental Champions das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter durch Volunteering-Programme z. B. für Schulen:
- Mit "Environmental Champions at School" setzen wir auf Bewusstseinsbildung bei jungen Menschen und ermöglichen Schulen messbare Erfolge im Umwelt- und Klimaschutz. In den Teilnehmerländern Spanien, Italien und Ungarn führten bisher rund 60 Mitarbeiter Veranstaltungen an etwa 30 Schulen durch. Untereinander stimmen sich die Teilnehmer per Webkonferenz und Online-Arbeitsplattform ab. Die im März 2010 begonnene Kampagne wollen wir noch bis Juni 2011 fortsetzen.
- Mit einer neuen Dienstwagen-Richtlinie für unsere Führungskräfte und Vorstände in Deutschland versuchen wir zudem Anreize zur CO₂-Reduktion zu schaffen. Für die Nutzung von Fahrzeugen, die den Emissionsgrenzwert von 150 Gramm CO₂ pro Kilometer überschreiten, werden Extragebühren fällig, bei einer Unterschreitung gibt es Vergünstigungen.

Schritte für eine verantwortungsvolle Beschaffung

Unser Geschäft fängt nicht erst bei der Erzeugung und Verteilung von Energie an, es beginnt bereits mit der Planung und Errichtung unserer Anlagen sowie der Beschaffung von Betriebs- und Brennstoffen. Die Beschaffung ist ein wesentlicher Teil unserer Geschäftstätigkeit. Sie kann allerdings mit Auswirkungen auf Mensch und Umwelt verbunden sein. Diese wollen wir möglichst gering halten. Mehr über unseren strategischen Ansatz für eine verantwortungsvolle Beschaffung erfahren Sie unter CR in der Praxis. Bei der Integration nachhaltiger Beschaffungskriterien und -prozessen konnten wir 2010 z. B. folgende Fortschritte erzielen:

- Zwei Audits in Kohleminen durchgeführt.
- Zusammenschluss mit weiteren Stromerzeugern zur "Better Coal"-Initiative. Die Initiative will auf eine kontinuierliche Verbesserung in der Kohleversorgungskette hinwirken und konzentriert sich dabei insbesondere auf Kohleminen.
- Einführung einer konzernweiten IT-Lösung zur Verbesserung der Transparenz und Informationslage im "Non-Fuels"-Bereich.

Lieferantenqualifizierung und -audits

Die Lieferantenqualifizierung ist ein wichtiges Instrument, um auf die Verbesserung der sozialen und ökologischen Standards nicht nur bei Produktlieferanten, sondern auch in den Minen und Verarbeitungsstätten hinzuwirken. Seit 2009 ist die Prüfung nach "Corporate Responsibility"- (CR-)Kriterien neben ökonomischen Gesichtspunkten obligatorischer Bestandteil unserer Lieferantenaudits. Dafür qualifizieren wir unsere Auditoren mit Unterstützung internationaler Prüfgesellschaften:

- Im Bereich der "Non-Fuels" unterstützen wir nachhaltige Beschaffungsprozesse mit einer konzernweit einheitlichen IT-Lösung, dem "Master Data Hub", was uns mehr Transparenz verschafft. Wir können mit diesem System die Lieferanten für die Bedeutung unserer Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung sensibilisieren. Außerdem führten E.ON-Mitarbeiter im Jahr 2010 insgesamt 46 CR-Audits unter unseren "Non-Fuel"-Lieferanten durch. Hierbei wurden zum Teil auch externe CR-Prüfungsgesellschaften einbezogen.
- In der Kohlebeschaffung auditieren wir 2010 eine kolumbianische und eine südafrikanische Kohlemine. Für die lokalen CR-Audits wurden unabhängige externe Prüfer beauftragt. Mit den Minengesellschaften wurden nach Abschluss des Audits Aktionspläne vereinbart, um korrigierende Maßnahmen einzuleiten und Verbesserungen vorzunehmen. 2011 sollen zwei weitere Audits in Kohleminen stattfinden.
- 2010 führten wir gemeinsam mit einer externen Prüfungsgesellschaft ein CR-Audit in einer Uranaufbereitungs- und -anreicherungsanlage in Russland durch. Gegenstand der vor Ort durchgeführten Inspektionen waren Aspekte wie Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Umweltschutz, die Integrität der Geschäftspraxis und der Strahlenschutz. Das Audit erfolgte durch die Sichtung der Dokumente vor und während der Prüfungen vor Ort, durch Interviews mit den Leitern der entsprechenden Abteilungen, Treffen mit Vertretern der Gewerkschaft und der benachbarten Gemeinden sowie durch Besuche verschiedener Anlagen.

Im Rahmen der Audits identifizieren wir mit unseren Zulieferern konkrete

Verbesserungspotenziale, verabreden Fristen für die Realisierung und bieten ihnen hierfür unsere Unterstützung an. Sollten sich Zulieferer gegen eine Zusammenarbeit sperren oder keine Verbesserungspotenziale aufzeigen, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehungen zu beenden.

Erdgasbezug nach Herkunftsländern

✓ Reviewed 2010

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich unsere Bezugsquellen im Geschäftsjahr 2010 aufgrund langfristiger Verträge nur geringfügig verändert. Das Gesamtvolumen des durch E.ON Ruhrgas bezogenen Erdgases lag 2010 bei rund 684,5 Mrd kWh. Dies sind rund zehn Prozent mehr als im Vorjahr, was einerseits auf die konjunkturelle Erholung und andererseits aber auch auf die teilweise unterdurchschnittlich niedrigen Temperaturen in einigen Regionen zurückzuführen ist. Wichtigste Bezugsquellen waren Russland mit einem Anteil von 27 Prozent, Norwegen mit 25 Prozent. Auch aus Deutschland (23 Prozent) und den Niederlanden (17 Prozent) bezogen wir nennenswerte Erdgasmengen.

Erdgasbezug nach Herkunftsland¹⁾

in Mrd kWh	2010	% ²⁾	2009	2008
Russland	184,9	27	164,3	177,3
Norwegen	174,2	25	166,8	176,9
Inländische Produktion	159,7	23	134,4	121,4
Niederlande	118,2	17	93,1	114,8
Dänemark	16,8	3	17,7	25,4
Andere	30,7	5	47,8	63,7

1) Erdgasaufkommen der E.ON Ruhrgas AG; insgesamt 684,5 Mrd kWh.

2) gerundete Werte.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Darüber hinaus wollen wir langfristig bis zu 20 Prozent des Gasbezugs aus eigenen Quellen decken. Wir konzentrieren uns dabei auf die britische und norwegische Nordsee, Nordafrika und Russland. Seit August 2010 betreiben wir vor der Küste Großbritanniens die erste Gasförderplattform, die in den nächsten 20 Jahren mehr als 5 Mrd m³ Erdgas fördern soll. Als dritte Säule der Erdgasbeschaffung engagieren wir uns auf dem dynamischen Markt für verflüssigtes Erdgas (LNG). LNG ist auf dem Weltmarkt zu einem wichtigen Handelsgut geworden und kann zukünftig als günstige Alternative zum Pipeline-Gas per Schiff aus zahlreichen Erzeugerländern zu den Verbrauchern in Europa transportiert werden.

Steinkohlebezug für E.ON-Kraftwerke nach Herkunftsländern

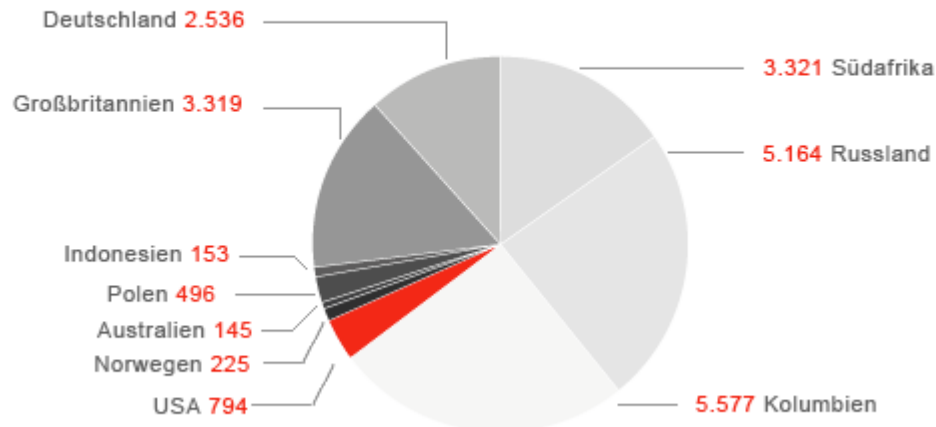
✓ Reviewed 2010

Im Jahr 2010 bezog E.ON insgesamt 21.800 Kilotonnen Steinkohle für die Kohleverstromung und damit ca. 50 Prozent weniger als im Vorjahr. Dies ist zum einen auf den Verkauf von E.ON US zurückzuführen, zum anderen auf die abgegebenen Kraftwerke in Deutschland, die im Rahmen des Kompromisses mit dem Kartellamt veräußert wurden. Dieser Effekt wurde durch einen stärkeren Einsatz der Kraftwerke in Deutschland und die erstmalige

Einbeziehung eines Kraftwerkes in Belgien teilweise aufgefangen. Alle anderen Einheiten haben ebenfalls größere Mengen Kohle verarbeitet als im Jahr 2009. In Großbritannien hängt der gesunkene Einkauf von Kohle mit den Anfang 2010 vorliegenden hohen Lagerbeständen zusammen, die im Laufe des Jahres abgebaut wurden. Mit einem Anteil von 50 Prozent der gelieferten Menge stellen Russland und Kolumbien für E.ON die mit Abstand bedeutendsten Lieferländer für Steinkohle dar.

Steinkohlebezug für E.ON-Kraftwerke nach Herkunftsländern (2010)¹⁾

in Kt (Gesamt: 21.800)



1) Diese Darstellung beinhaltet ausschließlich Volumina über 100 Kilotonnen.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Wir sind der Überzeugung, dass wir mit anderen Stakeholdern zusammenarbeiten müssen, um gemeinsam Lösungsansätze für eine nachhaltige Beschaffung zu identifizieren. Um die sozialen und ökologischen Standards in der Kohlelieferkette zu verbessern, suchen wir deshalb die Zusammenarbeit mit Wettbewerbern und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Gemeinsam mit sieben führenden europäischen Stromversorgern, die eine kontinuierliche Verbesserung der Kohlerversorgungskette sicherstellen wollen, entwickeln wir die "Better Coal"-Initiative. Diese Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, Nachhaltigkeitsaspekte in der Kohleversorgungskette, insbesondere auf der Ebene der Minen, kontinuierlich zu verbessern. Hierzu sollen soziale, ökologische und ethische Anforderungen identifiziert, in Geschäftspraktiken integriert und andere betroffene Stakeholder mehr in diesen Prozess einbezogen werden.

Uranbezug für E.ON-Kraftwerke nach Herkunftsländern

Die weltweit größten Uranvorkommen liegen in stabilen Exportländern wie Kanada und Australien. Natururan kann außerdem gut in größeren Mengen gelagert werden. Im Jahr 2010 deckte E.ON den Großteil ihres Bedarfs durch Natururan aus Kanada, Kasachstan und Russland, welches in Europa angereichert wurde. Zusätzlich verfügen wir über einen Bestand an Natururan, der aus Kanada, Namibia, Australien und Russland stammt. Im Durchschnitt benötigen wir jährlich zirka 1.600 Tonnen Natururan für unsere Kernkraftwerke in Deutschland und Schweden.

Beschaffung von Biomasse

Biomasse nimmt in unserem wachsenden Portfolio Erneuerbarer Energien einen wichtigen Platz ein. 2009 entwickelte und verabschiedete unser Vorstand eine Biomasserichtlinie, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen unserer Biomasseaktivitäten verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit einer Reihe klarer und umfassender Grundsätze gemanagt werden. Die Folgen für Umwelt, Biodiversität und Wasserversorgung gehören ebenso zu deren Themen wie die Konsequenzen für die globalen Nahrungsmittelmärkte und die Regionen, in denen wir arbeiten. Die Richtlinie ist Teil der von unseren Lieferanten unterzeichneten Einkaufsbedingungen und erstreckt sich auf alle Aktivitäten E.ONs von der Gewinnung unserer Brennstoffe bis zur Erzeugung von Wärme und Elektrizität für unsere Kunden.

2010 führten wir ein vollständiges Audit zu den CO₂-Emissionen in der Versorgungskette unseres größten Biomasse-Kraftwerks, der schottischen 44-MW-Anlage Steven's Croft, durch. In vier weiteren Anlagen, die sich noch im Entwicklungsstadium befinden, planen wir, ähnliche Audits im Verlauf des Jahres 2011 abzuhalten, um deren Versorgungskette von vornherein nachhaltiger zu gestalten. Außerdem wollen wir unsere CR-Audits auf eine Reihe von Biomasseanbietern erweitern.

Gesellschaftliches Engagement als Teil der unternehmerischen Verantwortung

Seit 2007 geben wir unserem gesellschaftlichen Engagement ("Community Involvement" - CI) eine strategische Richtung. Mehr Informationen hierzu finden Sie unter CR in der Praxis. Wir wollen unsere Erfahrung als führendes Energieunternehmen mit der Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten, teilen und damit einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. 2010 konnten wir hierbei wichtige Fortschritte erzielen:

- Ausweitung und Verstetigung unserer "Energie für Kinder"-Projekte
- Ausgezeichnetes Mitarbeiterengagement bei unseren Tochtergesellschaften
- Ausbau strategisch-gesellschaftlicher Aktivitäten

Nach der konzernweiten Einführung unserer Strategie zum gesellschaftlichen Engagement ("Community Involvement" - CI) steht der Erfahrungsaustausch unserer Einheiten weiterhin im Vordergrund. Gleichzeitig werden wir unser CI-Engagement den jeweiligen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Einheiten entsprechend weiter ausbauen und unser konzernweites Programm Energie für Kinder vorantreiben. Uns ist bewusst, dass wir in sektorübergreifenden Partnerschaften mehr erreichen können, und wir wollen diese vermehrt nutzen. Außerdem legen wir 2011 einen Schwerpunkt auf die Identifikation geeigneter Messinstrumente und Erfolgsindikatoren, um unsere Ziele besser kontrollieren zu können.

Energie- und Umweltbildung: hohe Reichweite und starke Effekte

- Unser Leit- und Vorzeigeprojekt "Leuchtpol" im CI-Programm Energie für Kinder erreichte bis zum Jahr 2010 Erzieher aus mehr als 1.700 Kindertagesstätten. Der vierte externe Zwischenbericht 2010 bestätigt dem Projekt erneut einen besonders hohen Multiplikatoreffekt im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung.
- Die Initiative "Environmental Champions in Schools" wurde in Spanien, Italien und Ungarn ausgerollt. 50 unserer Mitarbeiter engagieren sich dort in 27 Schulen. Unterstützung erhalten sie vom "Global Action Plan", einer international tätigen NGO.
- Große Resonanz erzielte auch der erste "Energie für Kinder"-Erlebnistag im Januar 2010: 190 Mitarbeiterkinder experimentierten einen Tag lang bei der E.ON AG zum Thema regenerative Energien.
- Das seit Jahren erfolgreich in England und Ungarn etablierte E-Learning-Programm "The Energy Experience" wurde auch in der Slowakei an Grund- und weiterführenden Schulen ausgerollt.

Ausgezeichnete gemeinnützige Projekte

Auch im Jahr 2010 wurden mehrere der etablierten E.ON-Programme zum gesellschaftlichen Engagement ausgezeichnet:

- "Leuchtpol", das deutsche Landesprojekt des Programms "Energie für Kinder", ist einer der ersten Träger des Qualitätslabels "Werkstatt N" vom Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung. Bereits 2009 wurde das

Bildungsprojekt in den "Nationalen Aktionsplan Deutschland" der UNESCO aufgenommen.

- Die slowakische E.ON-Beteiligungsgesellschaft ZSE erhielt 2010 den "European Employee Volunteering Award" der Slowakei. Das ausgezeichnete Programm "Best Idea" bietet Berufsschülern technischer Schulen die Chance, mit Unterstützung von Wirtschaftsexperten sowie Mitarbeitern der ZSE-Gruppe eigene Geschäftsideen im Bereich Erneuerbare Energien beziehungsweise Energieeffizienz zu entwickeln und sich so auf das Berufsleben vorzubereiten.
- E.ON Hungária wurde für ihr Engagement mit dem "Nationalen Preis für Corporate Volunteering" ausgezeichnet, der landesweit einzigen Auszeichnung in diesem Bereich.

Gesellschaftliche Investitionen 2010

2010 haben wir konzernweit rund 40,8 Mio EUR in die verschiedenen gesellschaftlichen Themengebiete investiert. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Gesamtvolumen der gesellschaftlichen Investitionen damit trotz weiterhin gedämpfter Wirtschaftslage und unseres Effizienzprogramms "PerformtoWin" wieder leicht angestiegen.

Gesellschaftliche Investitionen nach strategischem Fokus und Zweck

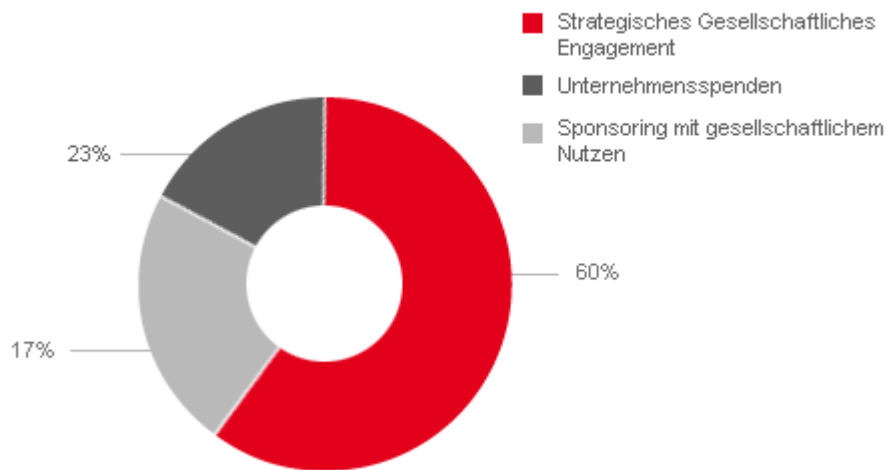
✓ Reviewed 2010

Bei unseren gesellschaftlichen Investitionen unterscheiden wir zwischen drei Bereichen:

- strategisch-gesellschaftliches Engagement,
- Sponsoring mit gesellschaftlichem Nutzen, wie unsere Sport- und Kulturförderung, sowie
- reine Spenden - inklusive der Katastrophenhilfe.

Rund 60 Prozent unserer gesellschaftlichen Investitionen flossen 2010 in das strategisch-gesellschaftliche Engagement: ein Fortschritt auf dem Weg, unsere Ausgaben weniger für reine Spenden und Sponsoring als vielmehr gezielt für strategisch-gesellschaftliche Aktivitäten aufzuwenden.

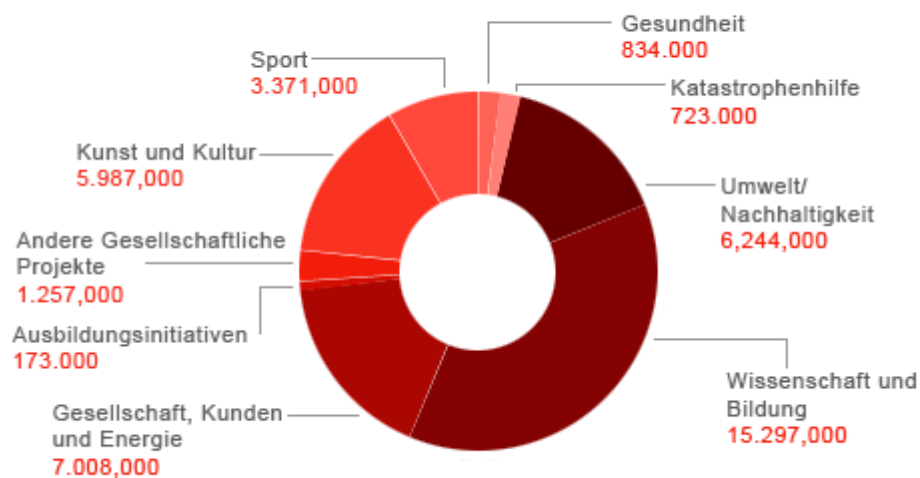
Gesellschaftliche Investments nach strategischem Fokus 2010



Der größte Anteil der gesellschaftlichen Investitionen - aufgeschlüsselt nach Zweck - ging in den Bereich Wissenschaft und Bildung. 17 Prozent investierten wir in kommunale Projekte, wie zum Beispiel in die Aufklärung zum sicheren Umgang mit Energie oder in die Unterstützung bedürftiger Kunden. Etwa 15 Prozent flossen in kulturelle und künstlerische Projekte.

Gemeinnützige Gesellschaftliche Investitionen 2010

in €



Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Aktivitäten zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sind ebenso wenig in den Gesamtausgaben für gesellschaftliche Investitionen enthalten wie Investitionen in Forschungs- und Entwicklungsprogramme oder Ausgaben für Kundenmarketing. Diese Aufwendungen würden die hier aufgeführten um ein Vielfaches multiplizieren.

Ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeiter

Wir sind stolz auf das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter. Im Rahmen unseres "Corporate Volunteerings" waren 2010 rund 4.400 Mitarbeiter ehrenamtlich

tätig und leisteten dabei mehr als 21.800 Stunden. Das entspricht einem finanziellen Gegenwert von über 500.000 EUR.

Arbeitssicherheit hat höchste Priorität

Die Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiter und Vertragspartner hat für uns höchste Priorität. Informationen zu unserem strategischen Ansatz sowie unserer Zielsetzung finden Sie unter CR in der Praxis. Im Branchenvergleich gehört E.ON nach einer internen Studie - gemessen an der konzernweiten Unfallrate - derzeit zu den besten. Weitere Fortschritte, die wir im Berichtszeitraum 2010 erzielen konnten:

- Ausweitung unseres "Health&Safety"- (H&S-)Trainingsprogramms
- Wir konnten ein neues Zielvereinbarungssystem mit präventiven Komponenten etablieren sowie konzernweite Standards verabschieden.
- Die Unfallrate unserer Vertragspartner lag deutlich unter dem festgelegten Konzernziel.
- Bereits 80 Prozent der Einheiten besitzen zertifizierte oder zertifizierfähige Arbeitssicherheitssysteme, die internationalen Standards wie der OHSAS 18001 entsprechen.

Insgesamt haben wir die konzernweite Arbeitssicherheitskultur im Berichtszeitraum weiter verbessert. Wir sind uns jedoch bewusst, dass sie Zeit braucht, integraler Bestandteil unserer alltäglichen Arbeit zu werden. Ebenso ist die weitere Harmonisierung der H&S-Aktivitäten unserer internationalen Tochtergesellschaften ein kontinuierlicher Prozess, der längst nicht abgeschlossen ist. Der kombinierte "Total Recordable Injury Frequency Index" (TRIF) sowie unsere neu eingeführten H&S-Standards sind wichtige Bausteine dabei. Die Erfassung von weniger schweren Unfällen verbessert unser Verständnis von Gefahrenquellen, um so unsere Unfallzahl weiter zu reduzieren.

H&S-Trainingsprogramme: konzernweit erfolgreich

Unternehmensweit haben wir rund 650 Führungskräfte im Rahmen des konzernweiten H&S-Trainingsprogramms vor Ort und in der E.ON Academy geschult. Dieses konzernweit umfangreichste Trainingsprogramm wird von den Teilnehmern überdurchschnittlich gut bewertet. Für 2011 sind das Coaching der ersten Managementebene sowie eine neue Schulung zum Thema Risikoanalyse geplant.

Hohes Bewusstsein für Arbeitssicherheitsstandards

Die Priorität der Arbeitssicherheit ist auch unseren Mitarbeitern bewusst: So waren bei der Mitarbeiterbefragung 2009 94 Prozent der Befragten der Überzeugung, dass in ihrem Arbeitsumfeld alles dafür getan wird, Unfälle zu vermeiden.

Zielvereinbarungen und Standards auf dem Weg zu einer etablierten Arbeitssicherheitskultur

In unserem neuen Zielvereinbarungssystem für Führungskräfte der oberen Managementebenen werden im Bereich Arbeitssicherheit zunehmend vorbeugende Komponenten berücksichtigt. Neben quantitativen Zielen haben wir 2010 erstmals die Umsetzung des "Safety Improvement Plans" (SIP) mit 50 Prozent gewichtet. 2011 werden wir den Anteil präventiver Komponenten weiter erhöhen. Im Dezember 2010 haben wir zudem Standards zur Unterstützung der Konzernrichtlinie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verabschiedet. Die

Mindestanforderungen für unsere globalen und regionalen Einheiten sowie Partnerfirmen umfassen Themen wie Risikomanagement, Erfassung von Beinaheunfällen und Absturzsicherung.

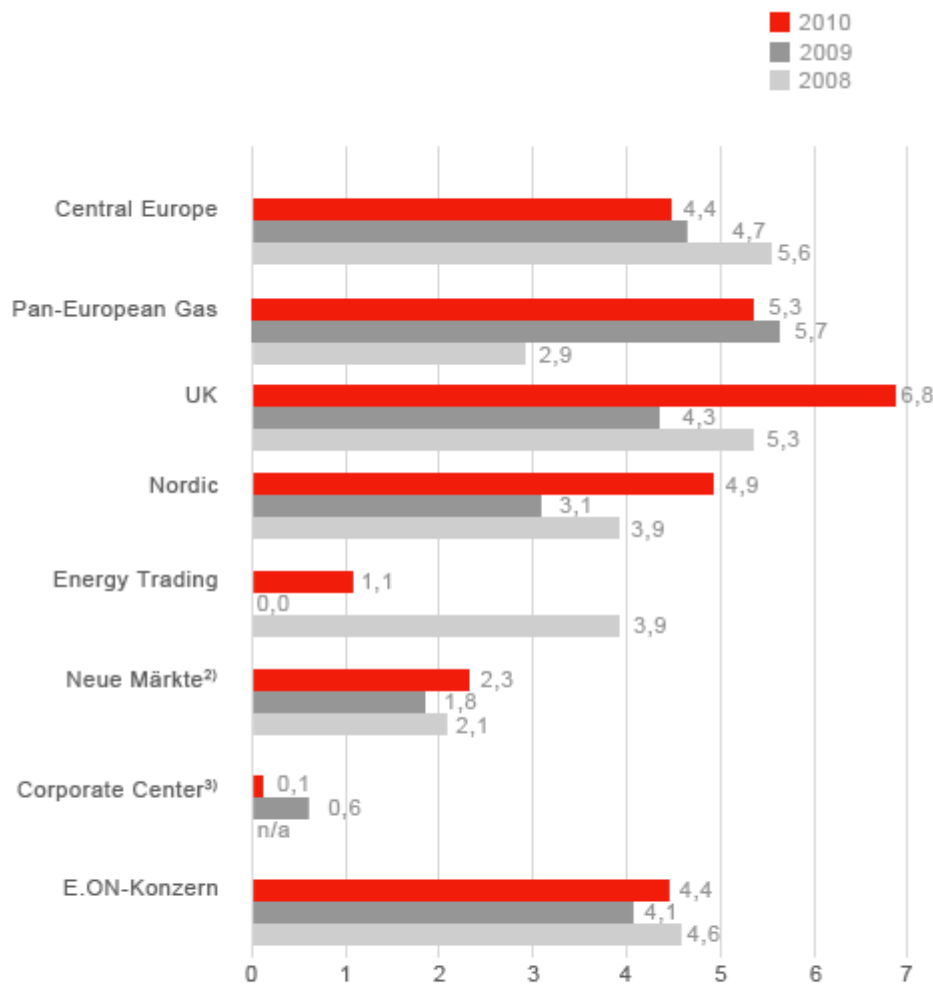
Genauere Unfallanalyse durch Total Recordable Injury Frequency Index

✓ Reviewed 2010

Um mögliche Arbeitssicherheitsrisiken besser zu verstehen, erheben wir seit 2008 den "Total Recordable Injury Frequency Index" (TRIF). Der TRIF erfasst nicht nur die Anzahl von Verletzungen mit Ausfallzeiten, sondern auch solche Unfälle, nach denen eingeschränktes Arbeiten möglich ist oder Mitarbeiter medizinisch behandelt werden, aber keine Ausfallzeiten entstehen. Der Konzerndurchschnitt lag 2010 bei 4,4. Dies stellt im Vergleich zu 2009 (4,1) und 2008 (4,6) eine konstante Leistung dar, trotz der leichten Erhöhung 2010 im Vergleich zu 2009.

Bis 2015 wollen wir einen TRIF-Wert für E.ON Mitarbeiter und Mitarbeiter von Partnerfirmen von 3,0 erreichen.

TRIF^{1), 4)}



1) Total Recordable Injury Frequency - arbeitsbedingte Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden, die entweder tödlich enden, bei denen Ausfallzeiten entstehen oder nach denen nur eingeschränktes Arbeiten möglich ist oder Mitarbeiter medizinisch behandelt werden.

2) Die Market Units im Segment neue Märkte (Climate & Renewables, Russia, Italy and Spain) konnten vor 2009 aufgrund noch nicht einheitlicher Datenerfassungssysteme nicht gesondert berichtet werden.

3) Im Jahre 2009 erstmalig separat berichtet. Werte beinhalten E.ON IS.

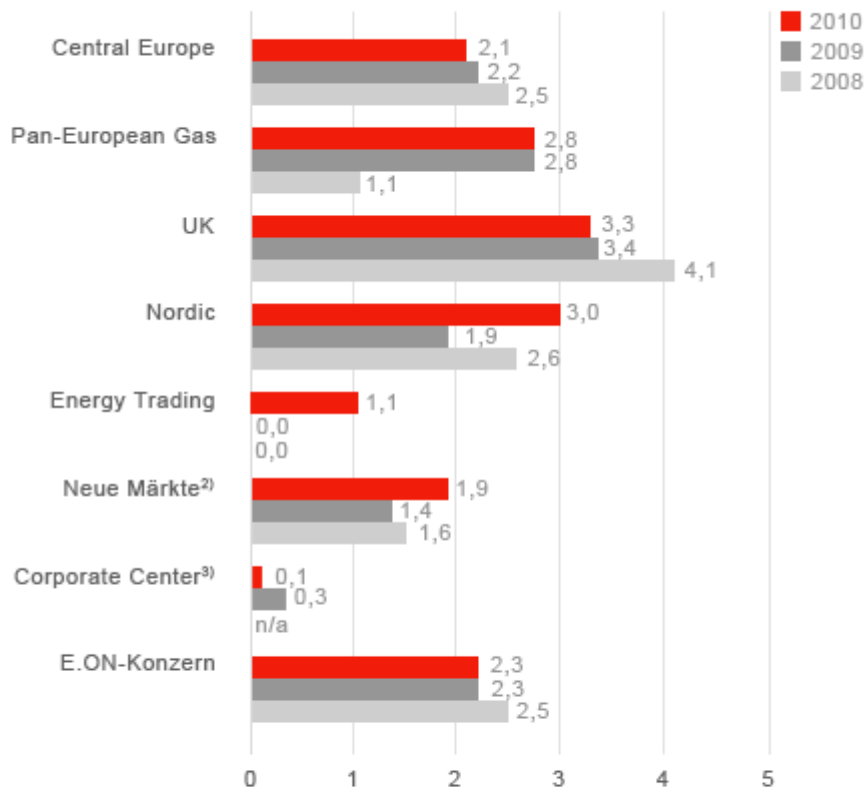
4) Arbeitssicherheitskennzahlen umfassen, abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz, alle Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung inne hat.

Lost Time Injury Frequency Index

✓ Reviewed 2010

Berechnet auf Basis des "Lost Time Injury Frequency Index" (LTIF), lag die Unfallrate bei E.ON 2010 - wie auch im Vorjahr - bei 2,3. Der LTIF gibt die Häufigkeit von Arbeitsunfällen pro eine Million Arbeitsstunden an. Das konzernweite LTIF-Ziel von 2,0 haben wir damit verfehlt. Dennoch ist die Unfallrate bei einem Großteil unserer Gesellschaften im Vergleich zu den regionalen Wettbewerbern deutlich geringer. Unter anderem durch ausgeweitete Sicherheitsschulungen und die weitere Implementierung unserer Sicherheitskultur wollen wir den LTIF in den kommenden Jahren senken.

LTIF^{1), 4)}



1) Lost Time Injury Frequency - arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden.

2) Im Segment neue Märkte sind die Market Units Climate & Renewables, Russia, Italy und Spain enthalten.

3) Im Jahre 2009 erstmalig separat berichtet. Werte beinhalten E.ON IT.

4) Arbeitssicherheitskennzahlen umfassen, abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz, alle Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung inne hat.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

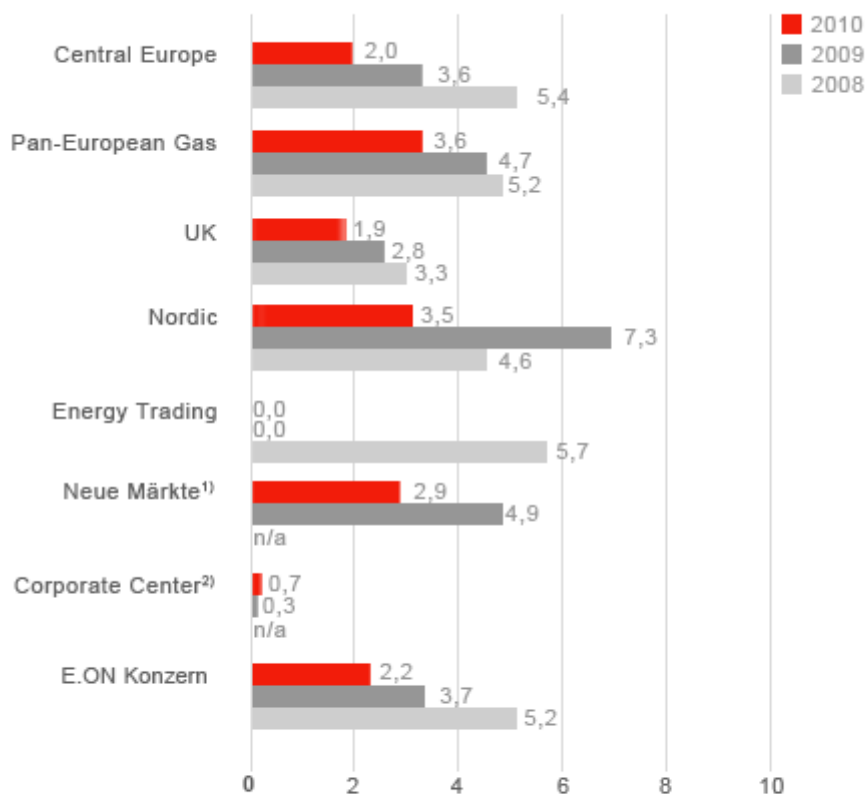
Lost Time Injury Frequency Index bei Fremdfirmen

Die hohen Sicherheitsstandards von E.ON gelten im gleichen Maße auch für Zulieferer und Vertragspartner. Die Entwicklung des "Lost Time Injury Frequency Index" (LTIF) für Fremdfirmen zeigt, dass auch dieses Engagement erfolgreich ist:

Seit der erstmaligen Erhebung im Jahr 2006 hat er sich in allen Einheiten zum Teil signifikant verbessert. 2010 verbesserte er sich gegenüber dem Vorjahr um rund 35 Prozent auf 2,2 und hat damit das erstmalig festgelegte LTIF-Konzernziel für Fremdfirmen von 3,0 noch unterschritten.

Einige Tochtergesellschaften haben 2010 erstmals als Bedingung für die externe Auftragsvergabe ein zertifiziertes Managementsystem oder eine entsprechende Qualifikation wie den internationalen Standard "Safety Certificate Contractors" verlangt. Auch in unsere Bildungs- und Trainingsprogramme sowie in die Arbeitssicherheitsbriefings binden wir unsere Vertragspartner selbstverständlich mit ein.

LTIF der für E.ON tätigen Fremdfirmen³⁾



- 1) Die Market Units im Segment neue Märkte (Climate&Renewables, Russia, Italy und Spain) konnten vor 2009 aufgrund noch nicht einheitlicher Datenerfassungssysteme nicht gesondert berichtet werden.
- 2) Im Jahre 2009 erstmalig separat berichtet. Werte beinhalten E.ON IT.
- 3) Arbeitssicherheitskennzahlen umfassen, abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz, alle Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung inne hat.

Tödliche Unfälle

Trotz der hohen Arbeitssicherheitsstandards im Konzern haben sich im Jahr 2010 konzernweit fünf tödliche Unfälle ereignet, einer davon bei E.ON und vier bei unseren Vertragspartnern. Wir bedauern jeden einzelnen dieser Fälle zutiefst - denn jeder Todesfall ist einer zuviel. Um die Arbeitssicherheitskultur noch konsequenter voranzutreiben, binden wir zum Beispiel das Top-Management stärker als Vorbild mit ein. 2009 haben wir dazu ein konzernweites H&S-Trainingsprogramm gestartet und zusätzliche Anreize in der Vergütung geschaffen.

Im Wandel erfolgreich

E.ON ist ein Unternehmen in Bewegung. Dabei haben wir uns von einem deutschen Mischkonzern zu einem international tätigen privaten Strom- und Gasunternehmen entwickelt. Nach unserer vor allem auf den europäischen Raum bezogenen Expansion und der Integration der neuen Einheiten streben wir nun neue Ziele an: In den kommenden Jahren wollen wir uns zu einem globalen Anbieter von spezialisierten Energielösungen entwickeln. Hierfür haben wir uns neue strategische Schwerpunkte gesetzt und neben regionalen auch globale Funktionseinheiten geschaffen. Fortschritte im Jahr 2010 betreffen vor allem folgende Bereiche:

- Unser 2008 gestartetes Effizienzprogramm "PerformtoWin" ist zu einem großen Teil bereits realisiert.
- Unsere Verpflichtungszusage gegenüber der EU-Kommission ist vollständig umgesetzt.

Weitere Informationen finden Sie im Bereich Karriere unter dem Menüpunkt Arbeitswelt.

Leistung als Teil unserer Unternehmenskultur

Die Steigerung unserer Leistung ist ein Kernthema für E.ON - je leistungsstärker wir sind, desto besser können wir auf dem Markt bestehen. Vor diesem Hintergrund haben wir 2010 unser Effizienzprogramm PerformtoWin weiter umgesetzt, mit dem wir bis Ende 2011 jährliche Einsparungen in Höhe von 1,5 Mrd EUR realisieren wollen. Ende 2010 hatte PerformtoWin bereits gut 1,1 Mrd EUR an dauerhaften Einsparungen erbracht. Effizienzsteigerungen werden künftig jedoch nicht mehr Ergebnis gesonderter Programme oder Projekte sein, sondern fester Bestandteil der Leistungskultur unseres Unternehmens.

Abgabe von Kraftwerkskapazitäten

Mit dem Verkauf des E.ON-Höchstspannungsnetzes im Frühjahr 2010 haben wir alle Maßnahmen unserer Verpflichtungszusage gegenüber der EU, die Reorganisationen zur Folge hatten, abgeschlossen. Im Zuge wettbewerbsfördernder Maßnahmen hatten wir uns 2008 verpflichtet, unser Höchstspannungsnetz sowie rund 5.000 MW Stromkapazitäten abzugeben.

Mitbestimmung auf allen Ebenen

Die zuständigen Mitbestimmungsgremien wurden im Rahmen eines strukturierten Informations- und Beratungsprozesses intensiv in die Realisierung von PerformtoWin einbezogen. Mit den Arbeitnehmervertretern im In- und Ausland wurden auch 2010 zahlreiche Vereinbarungen zur sozialverträglichen Umsetzung der erforderlichen Personalmaßnahmen geschlossen.

Auch die Veräußerung des E.ON-Höchstspannungsnetzes und die damit verbundene Überleitung der transpower-Mitarbeiter auf den neuen Arbeitgeber TenneT erfolgte unter intensiver Einbindung der zuständigen Arbeitnehmervertreter.

Arbeitnehmervertreter in internationalen Gesellschaften einbinden

Auch in unseren ausländischen Gesellschaften binden wir die Arbeitnehmervertreter in die Prozesse ein: So erstattet die Unternehmensleitung dem Europäischen Betriebsrat beispielsweise regelmäßig Bericht über länderübergreifende Maßnahmen im Rahmen des PerformtoWin-Prozesses. Darüber hinaus werden die lokalen Arbeitnehmervertretungen gemäß den jeweiligen rechtlichen Erfordernissen in den Ländern sowie der bisher üblichen Praxis in den Prozess eingebunden.

Mitarbeiterentwicklung weltweit

✓ Reviewed 2010

Die E.ON AG beschäftigt derzeit weltweit über 85.000 Mitarbeiter. Hinzu kommen über 2.501 Auszubildende sowie 301 Vorstände und Geschäftsführer.

Nach Abschluss der Verkaufsverhandlungen wird unsere Market Unit US-Midwest seit dem zweiten Quartal 2010 als nicht fortgeführte Aktivität ausgewiesen. Für das Jahr 2010 sowie rückwirkend auch für die Jahre 2009 und 2008 wurden daher die Zahlen um die Beiträge von US-Midwest bereinigt.

Mitarbeiter¹⁾

	31. Dezember			
	2010	+/--%	2009	2008
Central Europe	48.525	0,8	48.126	44.142
Pan-European Gas	3.189	1,5	3.143	9.827
UK	14.831	-7,9	16.098	17.480
Nordic	5.253	-5,7	5.570	5.826
Energy Trading	1.062	-1,2	1.075	885
Neue Märkte	8.496	6,5	7.976	9.214
Corporate Center ²⁾	3.749	20,2	3.120	3.054
Total³⁾	85.105	0,0	85.108	90.428

1) Ohne Vorstände/ Geschäftsführer (2010: 301) und Auszubildene (2010: 2.501).

2) Werte beinhalten E.ON IT.

3) Nachträgliche Entfernung von US-Midwest.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

In der Market Unit Central Europe waren gegenläufige Effekte für die leicht positive Belegschaftsentwicklung ausschlaggebend: Einerseits führte eine Reihe von Erstkonsolidierungen zu einem deutlichen Anstieg der Mitarbeiterzahl im Geschäftsfeld Zentraleuropa Ost. Andererseits kam es im Inland durch die wettbewerbsbedingte Abgabe des Höchstspannungsnetzes sowie Mitarbeiterübergänge zu unserer neuen Einheit E.ON IT zu einem Personalrückgang.

In der Market Unit UK verringerte sich die Mitarbeiterzahl um acht Prozent. Ursächlich hierfür waren Maßnahmen zur Effizienzsteigerung im Endkundengeschäft sowie Betriebsübergänge zu E.ON IT. Auch die Rückgänge bei E.ON Nordic waren - neben Restrukturierungsmaßnahmen - auf die Übertragung der IT-Aktivitäten auf E.ON IT zurückzuführen.

Im Segment Neue Märkte stieg die Zahl der Mitarbeiter um knapp sieben Prozent. Gründe hierfür: die Integration einer neuen Gasgesellschaft in die Market Unit Spain sowie der Aufbau einer zentralisierten Instandhaltungseinheit in der Market Unit Russia.

Die neue, funktionale Organisation der IT-Aktivitäten unter dem Dach von E.ON IT führte im Corporate Center zu einem Anstieg der Beschäftigtenzahlen um gut 20 Prozent. Weitere Mitarbeiterübergänge waren durch die Gründung einer zentralen Führungseinheit für das Flottenmanagement zu verzeichnen.

✓ Reviewed 2010

Mitarbeiter nach Regionen 2010¹⁾

	2010	2009
Deutschland	35.116	35.636
Großbritannien	16.343	17.179
Rumänien	6.535	6.772
Ungarn	5.431	4.913
Schweden	5.064	5.317
Russland	4.828	4.702
Tschechische Republik	3.454	2.735
Bulgarien	2.038	2.108
Weitere Länder ²⁾	6.296	5.746

1) Ohne Vorstände/ Geschäftsführer (2010: 301) und Auszubildene (2010: 2.501).

2) Unter anderem Italien, Spanien, Frankreich, Niederlande, Polen und andere Länder.

Der Anteil der im Ausland tätigen Mitarbeiter ist im Vergleich zum Jahresende 2009 nahezu unverändert: Zum Ende des vierten Quartals 2010 waren annähernd 50.000 Mitarbeiter und damit rund 60 Prozent der Beschäftigten im Ausland tätig.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Optimales Arbeitsumfeld schaffen

Das Engagement und die Leistungen unserer Mitarbeiter sind entscheidend für den Erfolg von E.ON. Wir wollen unseren über 85.000 Beschäftigten ein Arbeitsumfeld bieten, in dem sie ihre persönlichen Talente und Potenziale optimal entfalten können und motiviert ihren Aufgaben begegnen. Eine faire, leistungsgerechte Vergütung sowie umfassende Fortbildungschancen sind für uns dabei zentrale Themen.

Übergreifendes Ziel ist die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter durch gute Arbeitsbedingungen und attraktive Entwicklungsperspektiven im Konzern. Wie wir darüber hinaus den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen, sehen Sie im Bereich Karriere unter Arbeitswelt. Im Jahr 2010 konnten wir hierbei wichtige Fortschritte erzielen:

- E.ON konnte sich 2010 und 2011 in den Rankings des Great Place to Work[®] Institutes dank der attraktiven Arbeitsbedingungen erneut behaupten und war in beiden Jahren in den Top 5 vertreten.
- Der Prozess "Learning@E.ON" (LEON) führt die konzernweiten Weiterbildungsangebote in einem SAP-basierten System zusammen.
- Über 50 Prozent unserer Mitarbeiter beteiligen sich konstant an unserem Aktienprogramm.

Lange Betriebszugehörigkeit und niedrige Fluktuation

✓ Reviewed 2010

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter wird auch durch die lange Betriebszugehörigkeit und die niedrige Fluktuationsrate widerspiegelt. Konzernweit arbeiten unsere Beschäftigten durchschnittlich 15 Jahre bei E.ON, die Fluktuation reduzierte sich weiter gegenüber dem Vorjahr auf 4,5 Prozent.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Gesamtbelegschaft¹⁾

in Jahren	2010	+/- %	2009	2008
Central Europe	16,6	9,2	15,2	16,5
Pan-European Gas	13,6	5,4	12,9	13,8
UK	10,6	11,6	9,5	8,0
Nordic	14,4	2,1	14,1	13,7
Energy Trading	5,7	0,0	5,7	6,7
Neue Märkte	14,5	-3,3	15,0	14,7
Corporate Center ²⁾	9,6	4,3	9,2	7,0
E.ON-Konzern³⁾	14,7	6,5	13,8	14,4

1) Einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer und Auszubildene.

2) Werte enthalten E.ON IT.

3) Nachträgliche Entfernung von US-Midwest

Fluktuationsrate der Gesamtbelegschaft¹⁾

in %	2010	2009	2008
Central Europe	4,2	5,2	3,7
Pan-European Gas	1,7	1,2	1,9
UK	6,5	7,4	11,3
Nordic	4,0	4,5	6,8
Energy Trading	5,3	7,7	11,4
Neue Märkte	4,7	3,9	2,5
Corporate Center ²⁾	2,4	1,2	4,8
E.ON Konzern³⁾	4,5	5,1	5,3

1) Einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer und Auszubildene.

2) Einschließlich EON IT.

3) Nachträgliche Entfernung von US-Midwest.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Leistungsfähigkeit und lebenslanges Lernen fördern

Um unseren Beschäftigten ein sicheres und ihren Bedürfnissen entsprechendes Arbeitsumfeld zu bieten, räumen wir den Themen Gesundheitsförderung und Arbeitsicherheit sowie Life Balance hohe Priorität ein.

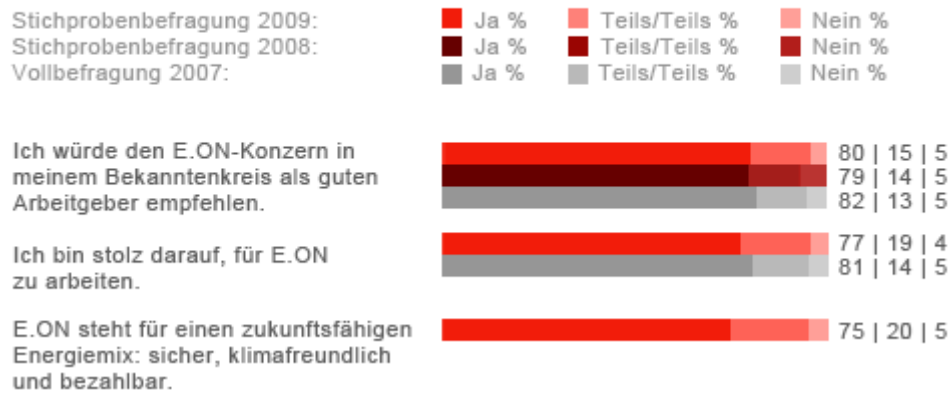
Weiterbildungsmöglichkeiten der E.ON Academy und unserer Einheiten sowie Selbstlernangebote ermöglichen ein "lebenslanges Lernen". Die konzernweiten Weiterbildungskosten betragen im Jahr 2010 rund 73 Mio EUR. Neben den Programmen der E.ON Academy kann jeder E.ON-Mitarbeiter über die gemeinsame E.ON-weite Lernplattform "Academy Online" das gesamte Aus- und Weiterbildungsangebot von mehr als 70 internen E.ON-Bildungsanbietern nutzen.

Mit dem Prozess Learning@E.ON (LEON) konnte Academy Online nahtlos in das konzernweite Intranet integriert und schrittweise ausgerollt werden. Im Laufe des Jahres 2011 wird jeder Mitarbeiter weltweit Zugriff auf das Angebot haben. Die zentrale Organisation erleichtert den Personalabteilungen die konzernübergreifende Zusammenarbeit und regt Verbesserungsprozesse im Sinne von Best Practice an.

Mitarbeiterbefragungen - Teil der Unternehmenskultur

Unsere bereits seit 2004 regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen sind heute ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Sie sind als wirksames Führungsinstrument bei Managern und Mitarbeitern gleichermaßen akzeptiert und erzielen Rücklaufquoten zwischen 75 und 80 Prozent. Die jüngste Stichprobenbefragung fand im Herbst 2009 statt.

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2009



Gezielte Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2009 zeigen weiterhin ein hohes Engagement unserer Mitarbeiter - auch und vor allem im Vergleich zu Mitbewerbern. Eine klare Mehrheit gibt an, unsere gemeinsamen Werte und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu leben, und ist zufrieden mit dem persönlichen Arbeitsumfeld und der Zusammenarbeit im Team. 77 Prozent sind stolz darauf, bei E.ON zu arbeiten, 80 Prozent würden uns als guten Arbeitgeber weiterempfehlen. Kritisch gesehen wurden der Umgang mit Veränderungen und die interne Kommunikation der Unternehmensziele. Wir nehmen diese Rückmeldungen offen auf, analysieren die Ursachen intensiv - auch in Zusammenarbeit mit dem Konzernvorstand - und setzen gezielte Verbesserungsmaßnahmen auf allen Ebenen und in allen Einheiten um. Die nächste Mitarbeiterbefragung planen wir Mitte des Jahres 2011.

Direkte Beteiligung am Unternehmenserfolg

Zu einem guten Arbeitsumfeld gehört auch eine faire und leistungsgerechte Vergütung. Neben Altersvorsorgemöglichkeiten und anderen Zusatzleistungen beteiligen wir einen Großteil unserer Mitarbeiter über Aktienprogramme und variable Vergütungselemente direkt am Unternehmenserfolg. Im Jahr 2010 haben insgesamt 20.470 Mitarbeiter in Deutschland 980.897 Aktien gezeichnet. Damit lag die Teilnahmequote konstant bei über 50 Prozent.

Bei Führungskräften der ersten und zweiten Managementebene fließen zudem teilweise Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsziele in die Bemessung der variablen Vergütung ein - zum Beispiel anhand von Kennzahlen wie dem "Total Recordable Injury Frequency Index" (TRIF).

Vielfalt in Unternehmenskultur verankert

E.ON beschäftigt Mitarbeiter aus über 100 Nationen. Rund 400 Expatriates sind konzernweit für uns tätig. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitern an allen Standorten ein ansprechendes Arbeitsumfeld zu bieten. Vertiefende Informationen hierzu finden Sie auch im Bereich Karriere unter dem Menüpunkt Arbeitswelt. Wir fördern bewusst die Vielfalt unserer Mitarbeiter als Bedingung für Kreativität und Innovationskraft und damit für unseren Unternehmenserfolg. Je stärker unsere Mitarbeiterstruktur die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt, desto besser können wir die Bedürfnisse unserer Kunden verstehen. Auch 2010 konnten wir Vielfalt im Konzern weiter voranbringen:

- E.ON ist Gründungsmitglied des Vereins Charta der Vielfalt e. V.
- "Total E-Quality Deutschland" zeichnet E.ON für Chancengleichheit aus.
- Als einer der ersten Dax-Konzerne hat sich E.ON ein klares Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gesetzt.

Auch in Zukunft setzen wir uns für eine weitere Verbreitung des Themas Vielfalt intern wie extern ein und fokussieren bewusst auf die drei Schwerpunkte Geschlecht ("Gender"), Internationalität und Arbeitsmarktfähigkeit ("Employability").

Leitlinie zur Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt

Die Ziele und Normen unseres Engagements werden in der verbindlichen Leitlinie zu Chancengleichheit und Förderung von Vielfalt definiert:

- "Null Toleranz" gegenüber Diskriminierung, Vorurteilen und Belästigung
- Aktive Förderung und bewusster Ausbau von Vielfalt in unserer Belegschaft
- Chancengleichheit bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung
- Gleichwertigkeit, nicht Gleichartigkeit: Wertschätzung von Individualität
- Förderung eines intensiven internen Austauschs zur Steigerung des gegenseitigen Verständnisses

Netzwerkaktivitäten für Chancengleichheit

- 2010 gründete E.ON mit zwölf weiteren Unternehmen den Verein Charta der Vielfalt e. V., der die inhaltliche Gestaltung der Aktivitäten sowie die finanzielle Verantwortung für die "Charta der Vielfalt" - eine gemeinsame Initiative der Bundesregierung und der deutschen Wirtschaft - übernimmt und sie wieder stärker in der Wirtschaft verankern will. 2008 verpflichteten wir uns mit der Unterzeichnung der Charta, den darin formulierten Grundsätzen zur Förderung von Vielfalt nachzukommen.
- E.ON richtete 2010 als Partner des Unternehmensnetzwerks "Synergie durch Vielfalt" eine Synergiewerkstatt zum Thema Frauenförderung aus. Das Netzwerk sieht sich als Ergänzung zur Charta der Vielfalt und dient seinen Mitgliedern als Austauschplattform sowie zum Benchmarking.

Auszeichnungen im Bereich Vielfalt

- 2010 erhielt E.ON das Prädikat "Total E-Quality" für Chancengleichheit in der Personalpolitik. Die Jury lobte vor allem die Maßnahmen zur Frauenförderung und besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Im Wettbewerb "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2010" des Great Place to Work[®] Institutes erreichte E.ON im Bereich Vielfalt besonders hohe Zustimmungsraten. So waren 98 Prozent der Mitarbeiter der Überzeugung, dass sie unabhängig von Nationalität und ethnischer Herkunft fair behandelt werden, 93 Prozent stimmten in Bezug auf das Geschlecht zu.

E.ON stärkt Frauen

✓ Reviewed 2010

E.ON will insbesondere die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen im Konzern verbessern.

- 2010 betrug der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft - wie in den Jahren zuvor - rund 27 Prozent.
- Insgesamt waren zwölf Prozent aller Führungskräfte im E.ON-Konzern weiblich.
- Durch gezielte Entwicklungs- und Mentorprogramme für weibliche Führungs- und Führungsnachwuchskräfte wollen wir den Anteil weiblicher Führungskräfte mehr als verdoppeln.
- Schon heute liegt der Anteil weiblicher Nachwuchskräfte konzernweit bei 28 Prozent.

Number of Woman among Total Workforce and Management¹

in %	Total Workforce			Managers		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Central Europe	26	25	24	10	10	8
Pan-European Gas	26	26	25	7	8	8
U.K.	32	34	34	14	14	14
Nordic	26	26	25	25	19	15
Energy Trading	33	34	31	20	13	10
New Markets ²	28	27	29	12	12	–
Corporate Center ³	29	31	31	12	10	11
E.ON Group⁴	27	27	27	12	11	10

¹Including Board Members/Managing Directors and apprentices.

²E.ON Russia not considered in the Senior Management Category.

³Figures include E.ON IT.

⁴Retroactively adjusted to exclude U.S. Midwest.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Unterstützende Rahmenbedingungen für Frauen im Top-Management

Im Jahr 2010 wurde ein konzernweites "Gender Diversity"-Projekt gestartet, das anspruchsvolle aber realistische Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen definiert und unterstützende Maßnahmen festgelegt hat. Es wurde von Vorständen der E.ON AG gefördert und von Top-Führungskräften aus dem Konzern begleitet. Auf diese Weise konnten wir ein realistisches Konzept

erarbeiten, das wir 2011 beginnen umzusetzen.

Unsere Einheiten werden durch die Festlegung spezifischer Ziele klar in diesen Prozess eingebunden. Dabei tragen sie Verantwortung für die Erreichung unseres Gesamtziels. Zusätzlich ist vorgesehen, die konzernweite "Placement Policy" entsprechend anzupassen. In Zukunft soll die Förderung der Chancengleichheit von Frauen bei Besetzungsprozessen stärkere Beachtung finden. Begleitende Maßnahmen wie Mentoring-Programme werden zudem weitergeführt sowie Entwicklungsgespräche zwischen Top-Führungskräften und weiblichen Potenzialträgern implementiert.

Nach der erfolgreichen Pilotierung des Mentoring-Programms für weibliche Führungskräfte in den Jahren 2009 und 2010 mit mehr als 50 teilnehmenden Tandems haben wir Ende 2010 ein Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte ins Leben gerufen. Das 18-monatige Programm wird durch das Entwicklungsprogramm "Ready to Move" begleitet, das weitere wertvolle Impulse für die Karriereentwicklung liefert.

Auch mit unseren Angeboten für eine ausgewogene Life Balance, wie flexible Arbeitszeitregelungen und Unterstützungsangebote für Familien mit Kindern, bieten wir Frauen gute Rahmenbedingungen für ihre Karriere.

Null Toleranz für Diskriminierung

In Übereinstimmung mit unserem "Null Toleranz"-Ansatz dulden wir keinerlei Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz. Wir klären unsere Mitarbeiter über die geltenden Standards auf, bieten unterschiedliche Instrumente, wie "Whistleblowing"-Systeme für die Meldung von Verstößen, und leiten konsequent Maßnahmen ein, um Probleme zu beheben. Grundsätzlich erhalten alle Mitarbeiter seit 2008 ein Onlinetraining zu den Regeln des "Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes" (AGG).

Interkulturelle Trainings

Seit Mitte 2008 stellt E.ON E-Learning-Tools zum Thema Vielfalt zur Verfügung. Insgesamt wurden 2010 mehr als 300 Onlinetrainings über das IT-System erfasst. Die E.ON Academy schult zudem Themen wie "Interkulturelles Management". Auch hier nahmen allein 2010 mehrere Hundert unserer Mitarbeiter teil.

Behinderung - aber kein Handicap: steigender Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter

✓ Reviewed 2010

Eine Behinderung darf bei E.ON keine berufliche Einschränkung darstellen.

- Im Jahr 2010 arbeiteten in den deutschen Gesellschaften des Konzerns rund 2.100 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter. Dies entspricht einer Schwerbehindertenquote von rund sechs Prozent und einem erneuten leichten Anstieg um 0,4 Prozent (2009: 5,6 Prozent).
- Mit unserer Initiative "Gleiche Chancen für alle" bieten wir jedes Jahr Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche an. Derzeit beschäftigen wir 37 Auszubildende mit Behinderung.

Alle Auszubildenden haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft¹⁾ in den in Deutschland ansässigen Konzerngesellschaften

	Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter		davon schwerbehinderter Azubis		Schwerbehindertenquote	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Central Europe	1.890	1.823	33	44	6,6	6,3
Pan-European Gas	100	82	0	3	3,3	3,0
Energy Trading	5	3	0	0	0,5	0,2
Neue Märkte ²⁾	1	1	0	0	1,2	0,6
Corporate Center	96	78	4	3	3,7	2,5
E.ON-Konzern	2.092	1.987	37	50	6,0	5,6³⁾

1) Einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer und Auszubildene

2) Market Unit Climate & Renewables.

3) Zahl für 2009 nachträglich angepasst.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Die Interessen von Mitarbeitern mit Behinderung werden in den Konzerngesellschaften durch unsere ehrenamtlichen Schwerbehindertenvertreter wahrgenommen. Die Konzern-Schwerbehindertenvertretung sorgt in Deutschland gemeinsam mit dem Unternehmen für die Rahmenbedingungen zur Beschäftigung von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeitern und übernimmt dabei auch eine Beratungsfunktion.

Zweite Chance für Jugendliche auf dem Ausbildungsmarkt

Bundesweit unterstützt E.ON mit dem Projekt "Mit Energie dabei" im Rahmen ihrer Ausbildungsinitiative Jugendliche, die aufgrund ihrer Qualifikationen keinen Ausbildungsplatz finden. Mit einer Vermittlungsquote von rund 78 Prozent war die Initiative 2010 wieder sehr erfolgreich. Jährlich sind 550 Jugendliche an 30 Standorten in das Programm eingebunden. Nach einer dreimonatigen beruflichen Orientierungs- und Vorbereitungsphase folgen sieben Monate Praktikum in örtlichen Betrieben. E.ON trägt dabei die Kosten für Praktikumsvergütung, begleitenden Unterricht und eine durchgehende sozialpädagogische Betreuung während der praktischen Phase.

Arbeit und Privatleben in Einklang bringen

Unsere Mitarbeiter zählen zu unseren wichtigsten Stakeholdern. Gemeinsam mit ihnen wollen wir eine nachhaltige Leistungskultur mit kontinuierlichen Effizienzsteigerungen im gesamten Konzern etablieren. Ein wichtiger Schritt auf dem Weg dorthin ist die weitere Verbesserung der Unterstützung unserer Mitarbeiter, damit sie ihre Potenziale voll entfalten und private Bedürfnisse mit beruflichen Anforderungen noch besser vereinbaren können. Wie wir im Einzelnen unsere Attraktivität als Arbeitgeber steigern, erfahren Sie im Bereich Karriere unter dem Menüpunkt Arbeitswelt. Im Jahr 2010 konnten wir bei der organisatorischen Unterstützung unserer Mitarbeiter weitere Fortschritte erzielen:

- E.ON unterstützt die Initiative "Familienbewusste Arbeitszeiten" des Bundesfamilienministeriums.
- Das Spektrum der flexiblen Arbeitszeitmodelle sowie die Angebote zur Unterstützung von Familien mit Kindern wurden ausgeweitet.
- Die meisten unserer Einheiten in Deutschland haben bereits Kooperationsverträge mit externen Familienberatungen abgeschlossen und damit begonnen, "EAP-Hotlines" einzurichten.

Die Mehrzahl unserer Gesellschaften bietet ihren Mitarbeitern individuelle Lösungen im Bereich Life Balance an. Diese wollen wir zukünftig weiter ausbauen und harmonisieren. Zum beiderseitigen Vorteil schaffen wir somit langfristige Perspektiven für den Erhalt von Motivation und Leistungsfähigkeit.

Zertifizierte Familienfreundlichkeit

Der Erfolg unseres Engagements ist messbar: So wurden mittlerweile neun unserer Gesellschaften einschließlich der E.ON AG selbst erfolgreich beim Audit "berufundfamilie" der Hertie-Stiftung zertifiziert. Das Audit überprüft die Entwicklung von Managementinstrumenten zur nachhaltigen Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik. Durch den Beitritt zum Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie" im Jahr 2008, dessen Grundsatzerklärung von der damaligen deutschen Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen als wegweisend bezeichnet wurde, haben wir dieses Engagement bekräftigt.

Arbeitszeitregelungen: vielfältige Angebote für eine gute Life Balance

✓ Reviewed 2010

Die Initiative Familienbewusste Arbeitszeiten will Betriebe und ihren Mitarbeitern Anregungen für flexiblere und damit familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle geben. Als Teil des Unternehmensnetzwerks "Erfolgsfaktor Familie" wurde die Initiative 2010 von der Bundesfamilienministerin ins Leben gerufen. E.ON unterstützt diese und zeigt mit zahlreichen Angeboten, wie Mitarbeiter Beruf und Privatleben zeitlich und organisatorisch gut miteinander vereinbaren können. Am weitesten verbreitet sind Teilzeitangebote. 2010 waren konzernweit über 7.900 Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt, davon 55 Prozent Frauen. Diese Zahlen sind im Wesentlichen unverändert zum Jahr 2009.

Anteil Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft ¹⁾ mit Vollzeit- bzw. unbefristeten Arbeitsverträgen

in %	2010		2009		2008	
	Vollzeit	unbefristet	Vollzeit	unbefristet	Vollzeit	unbefristet
Central Europe	90	95	89	95	91	94
Pan-European Gas	90	99	93	98	96	99
UK	88	97	88	97	88	97
Nordic	95	98	95	98	98	98
Energy Trading	98	87	98	97	97	94
Neue Märkte	99	97	99	98	99	97
Corporate Center ²⁾	92	98	92	98	91	95
E.ON-Konzern³⁾	91	96	90	96	92	96

1) Einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer und Auszubildende.

2) Werte enthalten E.ON IT.

3) Nachträgliche Entfernung von U.S. Midwest.

Diese Angaben wurden einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Je nach Bedarf und Möglichkeiten bieten die Gesellschaften unterschiedliche Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung an:

- Teilzeit: E.ON Bayern ermöglicht unter anderem das sogenannte "Job-Sharing", bei dem auch Teilzeitmitarbeitern Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen in vollem Umfang zur Verfügung stehen.
- Gleitzeit: Mitarbeiter bei E.ON Sverige oder E.ON IT können beispielsweise flexible Zeitkonten nutzen. Das Group Management bietet seinen Mitarbeitern Vertrauensarbeitszeit an.
- Homeoffice-Regelungen: Zahlreiche Gesellschaften bieten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, bestimmte Stundenkontingente von zu Hause aus abzuleisten.
- Sabbaticals: Auch eine längere Auszeit im Rahmen eines sogenannten Sabbaticals ist in fast allen Einheiten nach bestimmten Regeln möglich.

Für die besonders wirkungsvolle Umsetzung dieser Regelungen wurde E.ON Energie 2010 mit dem Sonderpreis "Familienorientiertes Unternehmen" im Rahmen des "Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit" ausgezeichnet. E.ON Energie harmonisiert zudem mit ihrer neuen Konzernbetriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehende Regelungen und schafft so einheitliche Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Familie und Beruf organisatorisch meistern

Neben Teilzeitregelungen hält E.ON zahlreiche weitere Angebote bereit, um Familien mit Kindern und Mitarbeiter, die Angehörige pflegen, direkt zu unterstützen. Die Einführung der Programme sowie der Abschluss entsprechender Betreuungsverträge liegen in der Verantwortung der einzelnen Einheiten.

- Im Rahmen der Teilnahme am Audit "berufundfamilie" haben wir uns verpflichtet, die Unterstützung für Familien bis 2011 umfassend auszubauen. Das Kontingent der von E.ON finanziell geförderten Kita-Plätze wurde allein am Standort der Konzernleitung auf wöchentlich 550 Stunden aufgestockt.
- Wir kooperieren auch mit externen Trägern zur Familienförderung. Diese Services bieten bundesweit Beratung und kurzfristige

Betreuungsmöglichkeiten für Familien mit Kindern beziehungsweise pflegebedürftigen Angehörigen.

- Mit einem strukturierten Rückkehrerprogramm erleichtern wir Mitarbeitern in Elternzeit den Wiedereinstieg. Im Zentrum stehen Gespräche mit dem Personalverantwortlichen, in denen individuelle Vorstellungen und Voraussetzungen möglichst genau geklärt werden. In sogenannten Patenprogrammen halten Kollegen den Kontakt zu Mitarbeitern in Elternzeit und informieren sie über aktuelle Entwicklungen und fachliche Neuerungen.
- Nicht zuletzt mit Seminarangeboten der hausinternen E.ON Academy zu Themen wie Zeitmanagement unterstützt E.ON ihre Mitarbeiter dabei, den eigenen Alltag besser zu organisieren.
- Die fortschreitende Einrichtung von "Employee Assistance Program"- (EAP-)Hotlines - kostenfreien, externen Expertenhotlines - hilft Mitarbeitern und Angehörigen zusätzlich in schwierigen Situationen unter Wahrung ihrer Anonymität.
- Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen können interne wie externe Beratungen zum Thema Pflege in Anspruch nehmen. Außerdem veranstalten wir Informationsabende zum Thema "Home- und Eldercare".

Indikatoren-Leitfaden für den Finanzmarkt

Um Fortschritte im Bereich Umwelt, Gesellschaft und Corporate Governance ("Environmental, Social, Governance" -ESG) besser messen und vergleichen zu können, haben die Deutsche Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) gemeinsam mit der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) einen Leitfaden mit entsprechenden Indikatoren entwickelt.

E.ON hat die Indikatoren aus ihrem "Corporate Responsibility"- (CR-)Bericht 2010 erstmalig entsprechend dem von DVFA/EFFAS entwickelten Leitfaden in der Kategorie "onventional Electricity" aufbereitet. Wir wissen um die zunehmende Bedeutung der ESG-Kriterien für den Finanzmarkt. Deshalb fördern wir bewusst einen leichteren Zugang zu den entsprechenden Daten für unsere Stakeholder und erhöhen so die Vergleichbarkeit unseres Reportings. DenLink finden Sie unten stehend.

 [Kennzahlen ESG nach DVFA/EFFAS \(PDF, 92 KB\)](#)

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: E01-01 (Scope I)	Energieeffizienz	Gesamtenergieverbrauch: Primär- und Sekundärquellen		keine Angabe	
ESG: E02-01 (Scope I und II)	Treibhausgasemissionen	Gesamte Treibhausgasemissionen (in Mio. Tonnen CO ₂); Scope 1	126	160	155
ESG: S01-01 (Scope I)	Arbeitskräfte- fluktuation	Fluktuationsrate der Gesamtbelegschaft (in Prozent)	4,5	5,1	5,3
ESG: S02-02 (Scope I)	Training und Weiterbildung	Durchschnittliche Ausgaben für Trainings pro FTE (in €)	860	916	940
ESG: S03-01 (Scope I)	Altersstruktur der Belegschaft	Altersstruktur der Belegschaft in 10-jahres Schritten	<30: 28% 30-40:29% 40-50%:28% >50:16%	<30:21% 30-40:30% 40-50:30% >50:19%	<30: 20,3% 30-40:24,3% 40-50:31,8% >50:23,5%
ESG: S08-01 (Scope I)	Entlohnung	Gesamtumfang aller Bonuszahlungen und Aktienoptionen (in Mio.€)		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: S08-02 (Scope I)	Entlohnung	Anzahl der FTE die 90 Prozent der Bonuszahlungen und Aktienoptionen erhalten		keine Angabe	
ESG: S08-03 (Scope I)	Entlohnung	Berücksichtigung von ESG -Leistungen in Zielvereinbarungen	<p>Das variable Jahresgehalt („Short-term Incentive“) der E.ON-Führungskräfte hängt von der Leistung des Einzelnen und der Unternehmensleistung ab. Bei der Einschätzung der persönlichen Leistung der verantwortlichen Führungskräfte fließen auch Ziele aus den Bereichen Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit mit ein. Die Zielvereinbarungen einzelner Vorstände und Geschäftsführer beinhalten – je nach Ressort – beispielsweise konkrete Ziele für den Bereich Arbeitssicherheit, die Einfluss auf ihre Boni haben. 2010 unterzeichneten wir das „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“. In diesem Leitbild sprechen wir uns für eine klare Nachvollziehbarkeit von Leistung und Gegenleistung aus; wirtschaftliche Einschnitte müssen sich in der Vergütung der Führungskräfte widerspiegeln.</p>		
ESG: V01-01 (Scope I)	Prozessrisiken	Ausgaben und Bußgelder für Klagen und Gerichtsverfahren im Bezug auf wettbewerbfeindliches Verhalten, Anti-Trust und Monopolverhalten (in €)		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: V02-01 (Scope I)	Korruption	Anteil der Umsätze in Regionen mit einem Korruptionsindex nach Transparency International unter 6,0		keine Angabe	
ESG: V03-02 (Scope I)	Umsätze aus neuen Produkten	Prozentualer Anteil von neuen oder veränderten Produkten die in den letzten 12 Monaten eingeführt wurden (in Prozent)		nicht wesentlich	
ESG: V04-01 (Scope I)	Innovation	Gesamte Ausgaben F&E (in Mio. €)	Gesamt: 93 Transport und Verteilung: 7,9 Energieanwendungen: 13,3 Fossile Energie: 41,9 Kernenergie: 12,3 Querschnittsthemen: 5,9 Erneuerbare Energien: 13,8	Gesamt: 105 Transport und Verteilung: 9,0 Energieanwendungen: 9,3 Fossile Energie: 33,4 Kernenergie: 13,3 Querschnittsthemen: 7,2 Erneuerbare Energien: 33,0	Gesamt: 106 Transport und Verteilung: 9,0 Energieanwendungen: 10 Fossile Energie: 21 Kernenergie: 14 Querschnittsthemen: 11 Erneuerbare Energien: 41

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: V04-03 (Scope I)	Innovation	Gesamte Ausgaben F&E für Forschung mit externen Partnern, Lieferanten oder für Hochschulforschung (in Mio. €)	32	46	53
ESG: V04-12 (Scope I)	Innovation	Anteil der F&E Ausgaben für Forschung zu ESG relevanten Aspekten (in Prozent) [Kommentar E.ON: Forschung und Entwicklung ist insgesamt ESG relevant]	100	100	100
ESG: V04-13 (Scope I)	Innovation	Anteil der F&E Ausgaben für Produkte, Anwendungen und Applikationen zu Erhöhung der Energieeffizienz beim Kunden (in Prozent)	12	9	9

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: V04-13 (Scope I)	Innovation	Anteil der F&E Ausgaben für Produkte oder Services zur Entwicklung und Anwendung von sauberen Technologien (in Prozent)	28	44	52
		Anteil der F&E Ausgaben für Produkte und Services zur Verrechnung von CO ₂ Emissionen und zum Ausgleich von Ressourcenabbau (in Prozent)		keine Angabe	
		Anteil der F&E Ausgaben für Produkte oder Services zur Erhöhung der Brennstoffeffizienz (in Prozent)	45	32	2
		Anteil der F&E Ausgaben für Produkte und Services um ESG relevante Produkte betriebsbereit zu machen (in Prozent)		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: V04-13 (Scope I)	Innovation	Anteil der F&E Ausgaben für Produkte und Services um ESG relevante Produkte zu finanzieren (in Prozent)		keine Angabe	
ESG: E03-01 (Scope II)	Emissionen	Gesamte Menge an CO ₂ Emissionen (in Mio. Tonnen)	116,7	115	113,4
		Gesamte Menge an NOx Emissionen (in Mio. Tonnen)	133,2	167	174,3
		Gesamte Menge an SO ₂ Emissionen (in Mio. Tonnen)	79,7	191,7	215,3
		Gesamte Menge an VOC Emissionen (in Mio. Tonnen)		nicht wesentlich	
ESG: E03-02 (Scope II)	Emissionen	Gesamte Menge an CO ₂ Emissionen nach Erzeugungsportfolio (in Mio. Tonnen)		keine Angabe	
		Gesamte Menge an NOx Emissionen nach Erzeugungsportfolio (in Mio. Tonnen)		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: E03-02 (Scope II)	Emissionen	Gesamte Menge an SO ₂ Emissionen nach Erzeugungsportfolio (in Mio. Tonnen)		keine Angabe	
		Gesamte Menge an VOC Emissionen nach Erzeugungsportfolio (in Mio. Tonnen)		nicht wesentlich	
ESG: E04-01 (Scope II)	Abfall	Gesamtmenge an Abfall (in Kilotonnen)	1.055	1.119	1.843
ESG: E05-01 (Scope II)	Abfall	Anteil der wiederverwerteten Abfallmenge (in Prozent)	68	64	57
ESG: E08-01 (Scope II)	Radioaktiver Abfall	Schwach radioaktiver Abfall (in Tonnen)	241	2.058	2.041
ESG: E08-02 (Scope II)	Radioaktiver Abfall	Mittel radioaktiver Abfall (in Tonnen)	2.206	1.604	2.041
ESG: E08-03 (Scope II)	Radioaktiver Abfall	Hoch radioaktiver Abfall (in Tonnen)	289	278	257

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: E08-04 (Scope II)	Radioaktiver Abfall	Transuranischer Abfall		keine Angabe	
ESG: E08-05 (Scope II)	Radioaktiver Abfall	Radioaktiver Abfall der für die Wiederaufbereitung vorgesehen ist		keine Angabe	
ESG: E08-06 (Scope II)	Radioaktiver Abfall	Radioaktiver Abfall der auf dem Betriebsgelände gelagert wird		keine Angabe	
ESG: E11-01 (Scope II)	Emissionsrechte	Gesamtmenge an zugeteilten Emissionsrechten (in Mio)	75,2	77,6	78,5
ESG: E12-01 (Scope II)	Sanierung	Ausgaben für Sanierungen, Reklamationen und Rückbau		keine Angabe	
ESG: E12-03 (Scope II)	Sanierung	Umweltausgaben für Renaturierung und Rehabilitierung (in €)		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: E26-01 (Scope II)	Erzeugungsportfolio	Erzeugungsportfolio (in Prozent)	Kohle:28 Kernkraft:26 Gas/Öl:35 Wasser:6 Wind:3 Abfall:1 Andere:1	Kohle:28 Kernkraft:26 Gas/Öl:35 Wasser:6 Wind:3 Abfall:1 Andere:1	Kohle:32 Kernkraft:27 Gas/Öl:30 Wasser:8 Wind:1 Abfall:1 Andere:1
ESG: E28-01 (Scope II)	Wasserkonsum	Gesamtwasser- konsum (in Mio. m ³) [Kommentar E.ON: Die Angabe enthält die Gesamtmenge genutztem Prozess- wasser]	68	75	33
ESG: G01-01 (Scope II)	Spenden an politische Parteien	Spenden an politische Parteien als Anteil am Umsatz (in €)		keine Angabe	
ESG: G02-01 (Scope II)				keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: V06-01 (Scope II)	Kundenzufriedenheit	Anteil der zufriedenen Kunden (in Prozent)		keine Angabe	
ESG: V10-01 (Scope II)	Einfluss von Subventionen	Anteil des Umsatzes aus subventionierten Märkten (in Prozent)		keine Angabe	
ESG: V10-02 (Scope II)	Einfluss von Subventionen	Energieproduktionskosten pro Kilowattstunde an Anteil am durchschnittlichen Grosshandelspreis pro Kilowattstunde		keine Angabe	
ESG: V10-03 (Scope II)	Einfluss von Subventionen	Anteil des Geschäfts in Märkten mit Einspeise Tarifen oder einer regulierten Preisstruktur (in Prozent)		keine Angabe	
ESG: V11-02 (Scope II)	Smart Metering	Anteil der Kunden die mit Smart Metering ausgestattet sind	Mehr als eine Million Kunden sind mit Smart-Metering-Geräten ausgestattet.		

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: V12-02 (Scope II)	CapEx Umwelt	CapEx Verteilung auf ESG relevante Aspekte des Geschäfts (wie vom Unternehmen definiert)		keine Angabe	
ESG: V13-01 (Scope II)	Auslastung	Auslastung als Anteil der zur Verfügung stehenden Kapazitäten		keine Angabe	
ESG: V27-02 (Scope II)	Kritische Ereignisse	Kosten aufgrund kritischer Ereignisse prozentual am Umsatz gemessen		keine Angabe	
ESG: V28-01 (Scope II)	Lieferkette	Anzahl der Lieferanten gesamt		keine Angabe	
ESG: V28-02 (Scope II)	Lieferkette	Anteil der drei größten Lieferanten an der gesamten Lieferkette		keine Angabe	
ESG: V28-03 (Scope II)	Lieferkette	Gesamtumsatz der drei wichtigsten Lieferanten		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: E03-03 (Scope III)	Emissionen	CO ₂ Emissionen in kg pro erzeugter Megawattstunde	420	420	420
		NOx Emissionen in kg pro erzeugter Megawattstunde	0.48	0.52	
		SOx Emissionen in kg pro erzeugter Megawattstunde	0.29	0.4	
		VOC Emissionen pro erzeugter kwh		keine Angabe	
ESG: E03-04 (Scope III)	Emissionen	TOP 2 Komponenten Emissionen nach Umweltrelevanz Rank 1		keine Angabe	
ESG: E03-05 (Scope III)	Emissionen	TOP 2 Komponenten Emissionen nach Umweltrelevanz Rank 2		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: E06-01 (Scope III)	Abfall	Gesamtmenge gefährlicher Abfall (in Kilotonnen)	92	67	135
ESG: E07-01 (Scope III)	Abfall	TOP 2 Komponenten Abfall Rank 1		keine Angabe	
ESG: E07-02 (Scope III)	Abfall	TOP 2 Komponenten Abfall Rank 2		keine Angabe	
ESG: E12-05 (Scope III)	Sanierungen	Rücklagen für zukünftige Umweltmaßnahmen und mögliche Unfälle	873	591	602
ESG: E28-03 (Scope III)	Wasserkonsum	Verbrauch an Grundwasser		keine Angabe	
ESG: E28-04 (Scope III)	Wasserkonsum	Abwasser (in Kubikmetern)		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: E33-01 (Scope III)	Abwasser (in Kubikmetern)	Anzahl der Standorte mit ISO 14001 Zertifizierung	Alle unserer umweltrelevanten Standorte verfügen über ein Umwelt- managementsystem nach EN ISO 14001 oder EMAS. Wir haben das Ziel, alle Standorte zertifizieren zu lassen. Dieses ist zu einem überwiegenden Anteil bereits erfolgt.		
ESG: V05-03 (Scope III)	Kundenbindung	Marktanteil nach Produkten, Segment und Region		keine Angabe	
ESG: V21-04 (Scope III)	Durchschnittsalter von Produktionsstätten	Durchschnittsalter von Kraftwerken, Verteilern und Leitungen		keine Angabe	
ESG: V26-01 (Scope III)	Verfügbarkeit von Services	Verfügbarkeit von Services für Kunden die vertraglich festgelegt sind (in Prozent)		keine Angabe	
ESG: V27-01 (Scope III)	kritische Ereignisse	Anzahl kritischer Er- eignisse im Verhältnis zur Anzahl der Kunden		keine Angabe	
ESG: V27-03 (Scope III)	kritische Ereignisse	Verlorene Kilowatt- stunden aufgrund von Systemfehlern im Verhältnis zur insgesamt produzierten Menge am Kilowattstunden		keine Angabe	

Kennzahlen ESG nach DVFA/ EFFAS

Indikator	Name	Beschreibung	2010	2009	2008
ESG: V28-04 (Scope III)	Lieferkette	Beschreibung der Performance	<p>Wir unterziehen alle Lieferanten einer Präqualifikation, welche als Kernlieferanten identifiziert sind oder oberhalb eines bestimmten Auftragsvolumens liegen, um die Eignung als Lieferant festzustellen sowie Risiken einzugrenzen. Hier werden konkrete Nachhaltigkeitskriterien im Bereich Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt sowie legale Kriterien abgefragt. Alle Lieferanten, die keine Brennstoffe liefern, werden in regelmäßigen Abständen – auch nach Nachhaltigkeitskriterien – auditiert. Im Bereich der Brennstoffbeschaffung prüfen regelmäßig externe Auditoren. Audits in Kohleminen berücksichtigen dabei Nachhaltigkeitskriterien, die über die Kriterien der regulären Audits anderer Lieferanten hinausgehen. Dies betrifft beispielsweise die Situation der durch Umsiedlung in Kohleabbaugebieten betroffenen Menschen. Besondere Kriterien gelten auch bei der Beschaffung von anderen Brennstoffen wie beispielsweise Biomasse.</p>		
ESG: V28-05 (Scope III)	Lieferkette	Beschreibung der Performance	keine Angabe		

Auszeichnungen, Ratings und Rankings

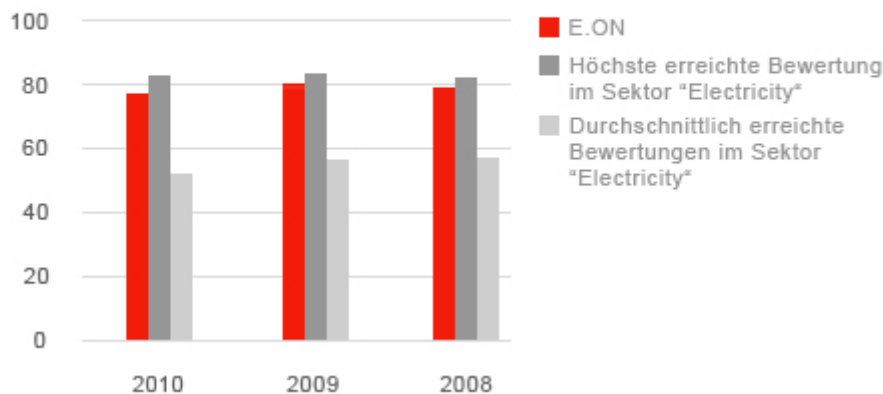
Das "Corporate Responsibility"- (CR-)Engagement von E.ON entwickelt sich kontinuierlich weiter. Seit mehreren Jahren ist E.ON in zahlreichen CR-Ratings und -Rankings mit guten Ergebnissen vertreten. Regelmäßig erhalten wir zudem Auszeichnungen für unsere CR-Aktivitäten.

Dow Jones Sustainability Index (DJSI) und SAM Sustainability Yearbook

Die Investmentboutique SAM bewertet jährlich mehr als 2.000 börsennotierte Unternehmen hinsichtlich ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen. Auf diesen Ergebnissen basieren der weltweit anerkannte "Dow Jones Sustainability Index" (DJSI) und das "SAM Sustainability Yearbook". E.ON ist 2010 bereits zum vierten Mal in Folge im DJSI vertreten und erreichte im "SAM Sustainability Yearbook" 2011 einen Platz in der "Silver Class".

Bewertung durch SAM 2008 bis 2010

Anteil der Gesamtpunktzahl in %



Carbon Disclosure Project und Carbon Performance Leadership Index

Das "Carbon Disclosure Project" ruft jährlich die 500 weltgrößten Unternehmen dazu auf, ihre CO₂-Emissionen zu messen und offenzulegen. Seit 2004 folgt E.ON diesem Aufruf. Aufgrund ihrer Anstrengungen zur CO₂-Reduktion wurde E.ON 2010 zusammen mit 47 weiteren Unternehmen in den "Carbon Performance Leadership Index" (CPLI) aufgenommen.

Tomorrow's Value Rating

Das "Tomorrow's Value Rating" der Nachhaltigkeitsberatung Two Tomorrows hat 2009 erstmals das Nachhaltigkeitsengagement der zehn weltweit größten Energieunternehmen bewertet. E.ON erreichte hier den dritten Platz. Bewertet wird, wie gut es den Unternehmen gelingt, ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung zu vereinen.

ASPI Eurozone®

Seit September 2007 ist E.ON in den "Advanced Sustainable Performance Indices" (ASPI Eurozone®) vertreten. Diese Aktienindizes listen die 120 Unternehmen der Eurozone mit den besten CR-Wertungen durch die französische Ratingagentur Vigeo Group.

Storebrand

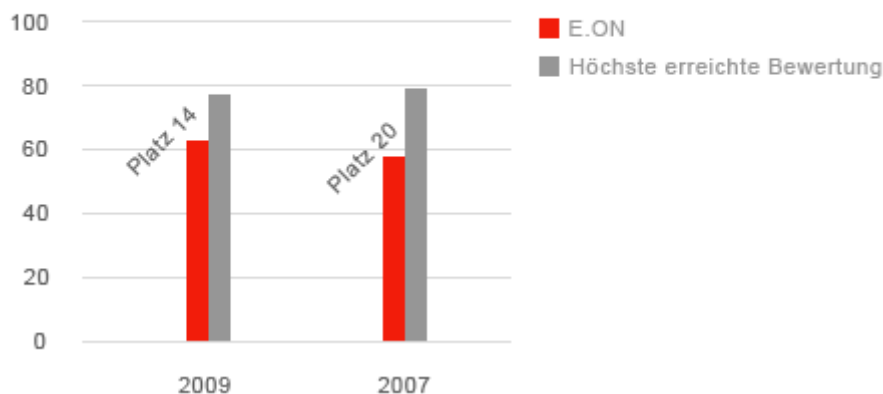
Der norwegische Finanzdienstleister Storebrand stuft E.ON hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsleistung als "Best in Class"-Unternehmen ein. E.ON trägt dieses Qualitätssiegel seit 2007.

IÖW/future-Ranking für Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das "IÖW/future-Ranking" bewertet seit 2005 die CR-Berichterstattung der 150 größten deutschen Unternehmen hinsichtlich Inhalt und Qualität der veröffentlichten Informationen. Neben ökonomischen und sozialen Aspekten steht vor allem die Berichterstattung zu den Herausforderungen des Klimawandels im Fokus. 2005 wurde E.ON aufgrund der Bewertungsmethodik nicht in dieses Ranking aufgenommen, 2009 erreichte E.ON Platz 14.

E.ONs Ergebnisse im "IÖW/future-Ranking" im Überblick

Anteil der Gesamtpunktzahl in %



Erfolgreiche CR-Berichterstattung im Internet

In einem Vergleich der CR-Onlineberichterstattung aller Dax-30-Unternehmen durch die Mailänder Kommunikationsagentur Lundquist konnte E.ON 2010 erneut punkten: In der Kategorie "Top Ten Germany 2010" verbesserten wir uns von Platz fünf auf den vierten Platz, in der internationalen Kategorie "Global Leaders 2010" von Platz 13 auf Platz 12. Auch das KWD Webranking, früher Hallvarsson & Halvarsson, bewertet jährlich die Menge und Qualität der online verfügbaren CR-Informationen von Unternehmen. E.ON wurde nach 2009 auch 2010 zu einem der besten Unternehmen Europas gewählt und belegt deutschlandweit den vierten sowie europaweit den 31. Platz im Ranking.

Fortune-Ranking - E.ON weltweit meistgeschätztes Energieunternehmen

Eine bemerkenswerte Verbesserung erzielte E.ON im Ranking des US-Wirtschaftsmagazins Fortune der weltweit meistgeschätzten Unternehmen: Sowohl in der Kategorie "Energie weltweit" als auch unter den gelisteten deutschen Unternehmen insgesamt belegte E.ON 2010 jeweils den ersten Platz, gegenüber Platz fünf beziehungsweise zwölf im Jahr 2009.

Beste Arbeitgeber - E.ON unter den Top 5

E.ON wird regelmäßig als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet. Beim renommierten Wettbewerb "Deutschlands Beste Arbeitgeber" des Great Place to Work[®] Institutes ist E.ON seit mehreren Jahren mit einer sehr guten Platzierung vertreten: 2010 kamen wir auf Platz vier, 2011 auf Platz fünf. Auch E.ON España wurde 2010 in einem landesweiten Wettbewerb unter die 34 Top-Arbeitgeber des Landes gewählt.

Prädikat TOTAL E-QUALITY für Chancengleichheit

2010 erhielt E.ON erstmals das "Total E-Quality"-Prädikat des gleichnamigen Vereins für vorbildliche Chancengleichheit in der Personalpolitik. Die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützte Auszeichnung wird für drei Jahre verliehen.

Deutscher Unternehmenspreis Gesundheit für E.ON Energie

Beim vierten "Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit" hat E.ON Energie 2010 den Sonderpreis "Familienorientiertes Unternehmen" erhalten. Bereits im Jahr zuvor wurde das Unternehmen für seine Kampagne "Energie zum Leben: mit Stress und psychischer Belastung besser umgehen" mit dem Sonderpreis "Psychische Gesundheit" ausgezeichnet.

RoSPA empfiehlt Gesundheitsmanagement von E.ON UK

2010 kam das Gesundheitsprogramm von E.ON UK erneut auf die Empfehlungsliste der "Royal Society for the Prevention of Accidents" (RoSPA), die insgesamt zwei Empfehlungen pro Jahr ausspricht und einen Preis verleiht. Im Jahr zuvor war E.ON UK bereits Träger der "Astor Trophy" der RoSPA. Ebenfalls konnte sich E.ON UK erneut beim nationalen "Occupational Health Award" durchsetzen - 2010 in der Kategorie "Mental Health and Stress Management".

Erfolgreicher Arbeitsschutz bei E.ON Bulgaria

"Safety without compromise" (Sicherheit ohne Kompromisse) heißt das Projekt, für das E.ON Bulgaria beim "Bulgarian Business Leader Forum 2009" ausgezeichnet wurde. In der Kategorie "Investitionen in Humankapital und Arbeitsbedingungen" erreichte E.ON Bulgaria den dritten Platz.

Zufriedene Kunden bei E.ON Italia

Äußerst zufrieden sind die Kunden von E.ON Italia mit den Angeboten, dem Preis-Leistungs-Verhältnis sowie dem Kundenservice des Unternehmens. Anfang 2010 wurde E.ON Italia daher beim nationalen Kundenzufriedenheitsbarometer für das Gas- und Stromgeschäft mit dem "Premio Speciale CAI Energia 2009" ausgezeichnet.

Effektiver Einsatz von Social Media in der CR-Kommunikation bei E.ON UK

Das britische Magazin Communicate zeichnete den "Issue Tracker" von E.ON UK mit dem "Gold Digital Impact Award" in der Kategorie "Best Use of Existing Social Media Tools" in der CR-Kommunikation aus. Der Issue Tracker zeigt den Besuchern der CR-Onlineplattform "Talking Energy" von E.ON UK, welche Energiefragen im Internet aktuell diskutiert werden. Die Plattform selbst wurde 2010 mit dem "IVCA Clarion Award" für ihre wirkungsvolle CR-Kommunikation ausgezeichnet.

Leuchtturmprojekt "Energie für Kinder"

Der Erfolg unseres konzernweiten Programms "Energie für Kinder" ist seit 2009 durch verschiedene Auszeichnungen bestätigt worden. So ist unser deutsches Leuchtturmprojekt "Leuchtpol" als Best-Practice-Beispiel in den "Nationalen Aktionsplan Deutschland" der UN-Dekade "Bildung für nachhaltige Entwicklung" aufgenommen worden. 2010 erhielt "Leuchtpol" als eines der ersten Projekte überhaupt das neue Qualitätslabel "Werkstatt N-Projekt" des Rates für Nachhaltige Entwicklung. 2011 wurde es gemeinsam mit dem Projekt "Klimacamp" von E.ON Ruhrgas im Wettbewerb "365 Orte im Land der Ideen" von Bundesregierung und Wirtschaft ausgezeichnet.

Alle CR-Kennzahlen auf einen Blick

Messbare, betriebswirtschaftlich und gesellschaftlich relevante Kennzahlen sind eine Grundvoraussetzung, um bewerten zu können, welchen Erfolg wir bei der Ausführung unserer Projekte, Prozesse und Strategien haben.

Im Folgenden stellen wir eine Übersicht aller CR-Kennzahlen aus dem Bereich Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft dar. Ausgewählte Kennzahlen sind Bestandteil der externen betriebswirtschaftlichen Prüfung der CR-Berichterstattung 2010 gewesen. Weitere Informationen finden Sie in der Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung. Die Zahlen beziehen sich auf einen Zeitraum bis Ende 2010 und bilden deshalb noch nicht die seit dem 1. Januar 2011 geltende Konzernstruktur ab.

Weitere Hinweise zu den Erhebungsgrundlagen der Kennzahlen finden Sie in unserem GRI Content Index.

E.ON-Konzern in Zahlen

E.ON Konzern in Zahlen¹⁾

	2010	+/-%	2009	2008
Umsatz (in Mio €)	92.863	16,0	79.974	84.873
Adjusted EBIT (in Mio €)	9.454	2,0	9.291	9.483
Stromabsatz (in Mrd kWh)	1.030,4	31,0	785,5	561,0
Gasabsatz (in Mrd kWh)	1.342,4	11,0	1.206,5	1.194,7
Ausgabewirksame Investitionen (in Mio €)	8.286	-4,0	8.655	17.756
Mitarbeiter (31.12.)	85.105	0,0	85.108	90.428

¹⁾ Nachträgliche Entfernung von US-Midwest

Netto-Wertschöpfung des E.ON-Konzerns

Netto-Wertschöpfung

in Mio €	Verwendung	2010	2009	2008
Wertschöpfung¹⁾		16.787	18.196	12.228
Mitarbeiter	Löhne, Gehälter und Sozialleistungen	5.281	5.158	4.951
Öffentliche Hand	Laufende Ertragsteuern, sonstige Steuern ²⁾	2.064	2.290	2.056
Fremdkapitalgeber	Zinsaufwand ³⁾	2.325	2.109	2.169
Andere Gesellschafter	Minderheitsanteile am Konzernergebnis	428	246	333
Nettoergebnis		6.689	8.393	2.719
Aktionäre	Dividende ⁴⁾	2.858	2.858	2.857

1) aus fortgeführten Aktivitäten (Anpassung der Vorjahreswerte aufgrund des Ausweises der Market Unit US-Midwest als Discontinued Operation)

2) korrigiert um latente Steuern, zusätzliche staatliche Abgaben, wie z.B. Konzessionsabgaben i.H.v. 473 Mio. € im Jahr 2010, sind hier nicht aufgeführt.

3) ohne Aufzinsung langfristiger Rückstellungen, zzgl. aktivierter Zinsen.

4) Dividendenzahlung erfolgt aus der Wertschöpfung von fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäften.

Energiemix des eigenerzeugten Stroms

Energiemix des eigenerzeugten Stroms

in %	2010	2009	2008
Kohle	28	29	32
Kernenergie	26	27	27
Gas/Öl	35	34	30
Wasserkraft	6	6	8
Wind	3	2	1
Abfall	1	1	1
Sonstige	1	1	1
Gesamt	100	100	100

Erdgasbezug nach Herkunftsland

Erdgasbezug nach Herkunftsland¹⁾

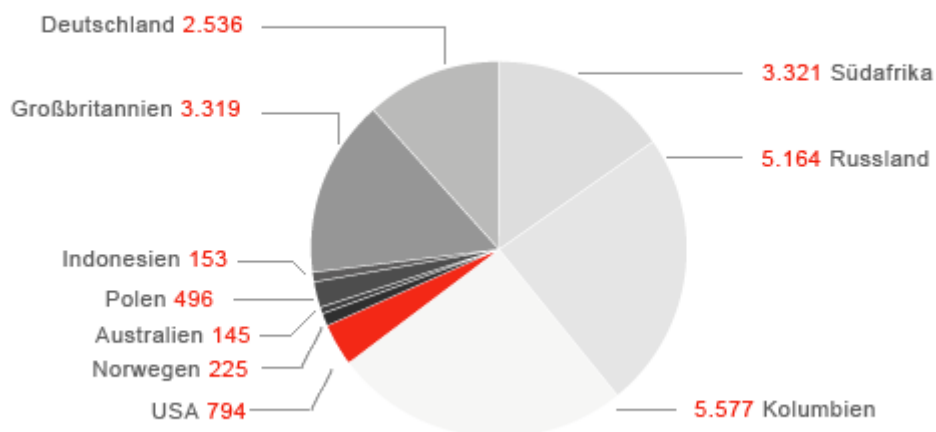
in Mrd kWh	2010	% ²⁾	2009	2008
Russland	184,9	27	164,3	177,3
Norwegen	174,2	25	166,8	176,9
Inländische Produktion	159,7	23	134,4	121,4
Niederlande	118,2	17	93,1	114,8
Dänemark	16,8	3	17,7	25,4
Andere	30,7	5	47,8	63,7

1) Erdgasaufkommen der E.ON Ruhrgas AG; insgesamt 684,5 Mrd kWh.
2) gerundete Werte.

Steinkohlebezug für E.ON-Kraftwerke nach Herkunftsländern

Steinkohlebezug für E.ON-Kraftwerke nach Herkunftsländern (2010)¹⁾

in Kt (Gesamt: 21.800)

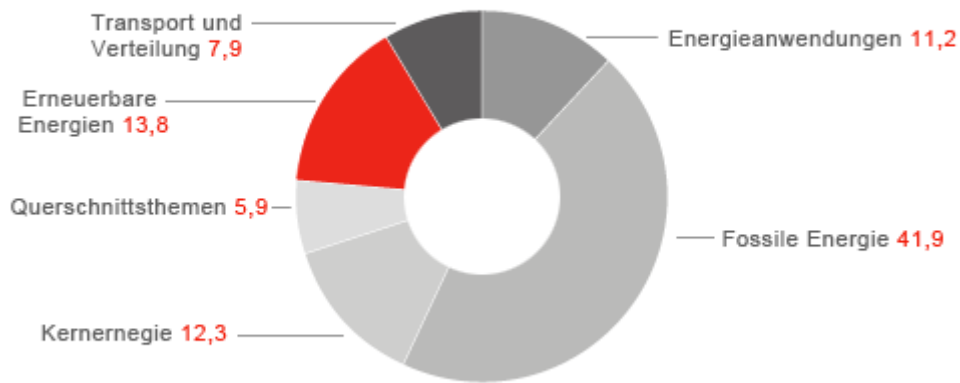


1) Diese Darstellung beinhaltet ausschließlich Volumina über 100 Kilotonnen.

F&E-Aufwendungen nach Projekttypen

F&E Aufwendungen nach Projekttypen¹⁾ (2010)

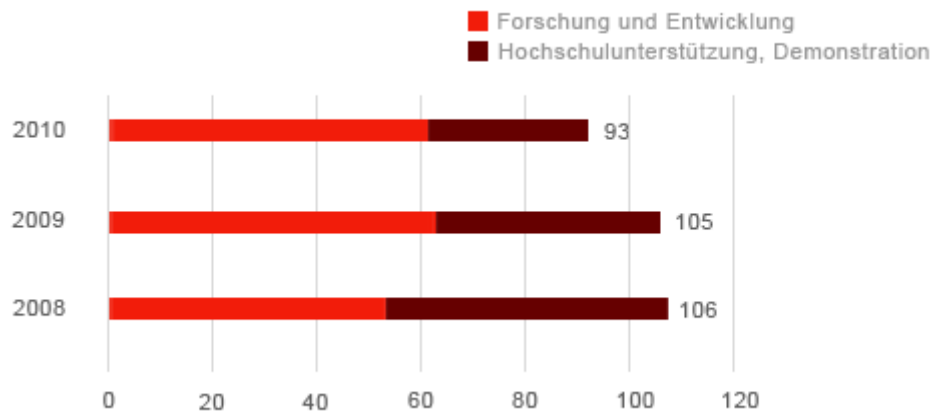
in Mio € (Gesamt: 93)



1) F&E-Aufwendungen: Aufwendungen für Forschung und Entwicklung sowie Demonstrationsprojekte.

Entwicklung der F&E-Aufwendungen von E.ON

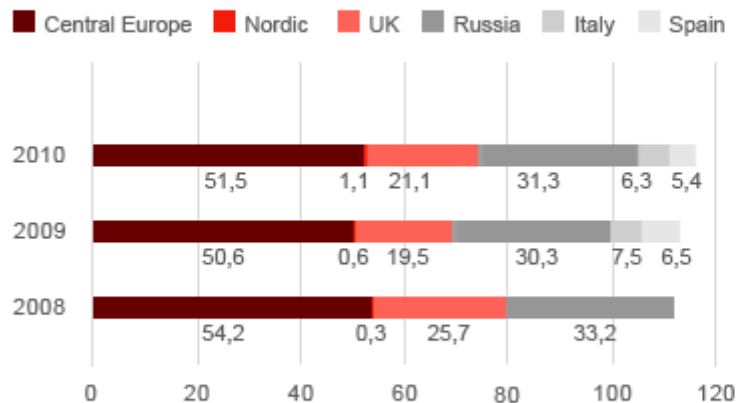
Entwicklung der Ausgaben von E.ON in neue Technologien



CO₂-Emissionen aus der Elektrizitätserzeugung

CO₂-Emissionen aus der Elektrizitätserzeugung¹⁾

in Mio t



1) Einschließlich der CO₂-Emissionen unserer Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Großbritannien, die aufgrund von bilanzrechtlichen Verpflichtungen nicht in der Eigenerzeugung ausgewiesen werden. Climate & Renewables erzeugt CO₂-neutrale Elektrizität. Gerundete Werte.

CO₂-Intensität des E.ON-Konzerns

CO₂-Intensität¹⁾ des E.ON-Konzerns²⁾

in t/MWh	1990	2008	2009	2010	
Central Europe	0,45	0,39	0,39	0,39	
UK ³⁾	0,94	0,58	0,53	0,66	
Nordic	0,02	0,01	0,03	0,05	
Neue Märkte	Climate & Renewables	0,00	0,00	0,00	0,00
	Russia	0,62	0,59	0,56	0,56
	Italy	0,62	0,51	0,45	0,42
	Spain	0,85	0,54	0,52	0,54
E.ON Konzern	0,66	0,42	0,42	0,42	
Europa	0,63	0,39	0,39	0,39	

1) CO₂-Intensität: emittierte Tonnen CO₂ pro erzeugte Megawattstunde.

2) Die von E.ON Climate and Renewables erzeugten Mengen sind den Werten der CO₂-Intensität der jeweiligen geographischen Market Units zugeordnet.

3) Einschließlich der CO₂-Emissionen unserer Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen in Großbritannien, die aufgrund von bilanzrechtlichen Verpflichtungen nicht in der Eigenerzeugung ausgewiesen werden.

CO₂-Emissionsrechte des E.ON-Konzerns

Zugeteilte CO₂-Emissionsrechte des E.ON-Konzerns¹⁾

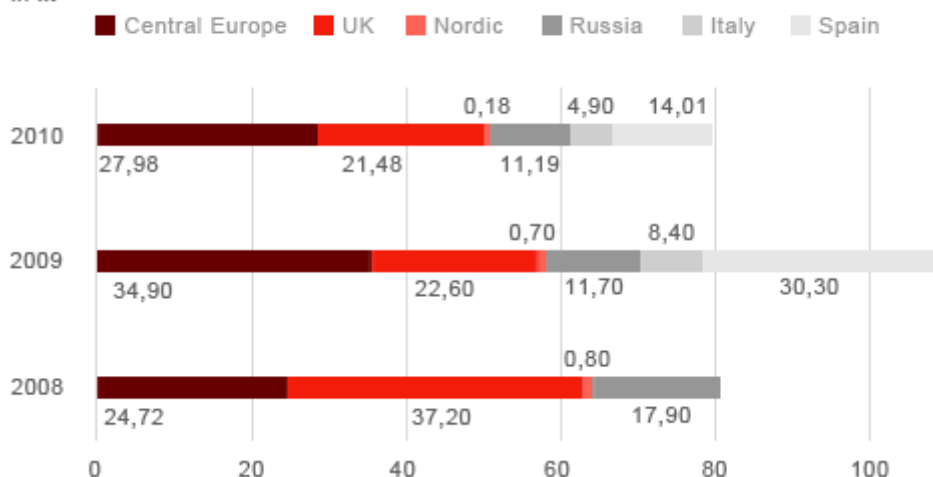
in Mio t	2010	2009	2008
Central Europe	46,7	46,7	51,7
Pan-European Gas	0,5	0,3	0,3
UK	15,1	14,7	14,6
Nordic	1,3	1,1	0,2
Spain/Italy	11,5	14,8	11,7
E.ON-Konzern	75,1	77,6	78,5

1) Die Market Unit Russia wird nicht vom europäischen Emissionshandel erfasst.

SO₂-Emissionen

SO₂-Emissionen

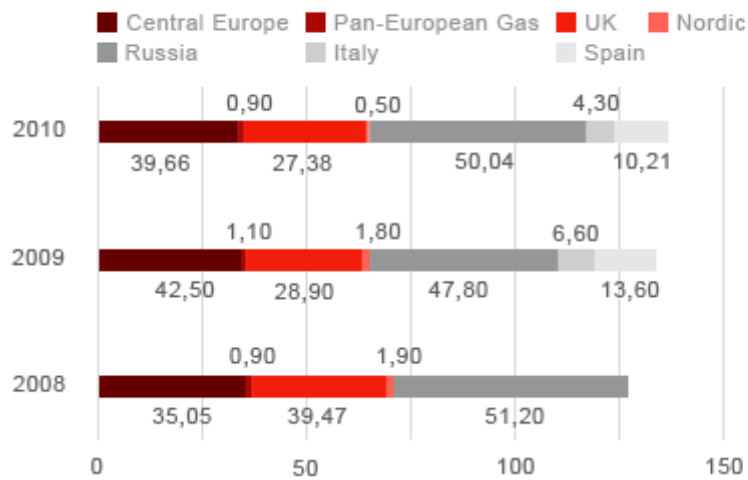
in kt



NO_x-Emissionen

NO_x-Emissionen

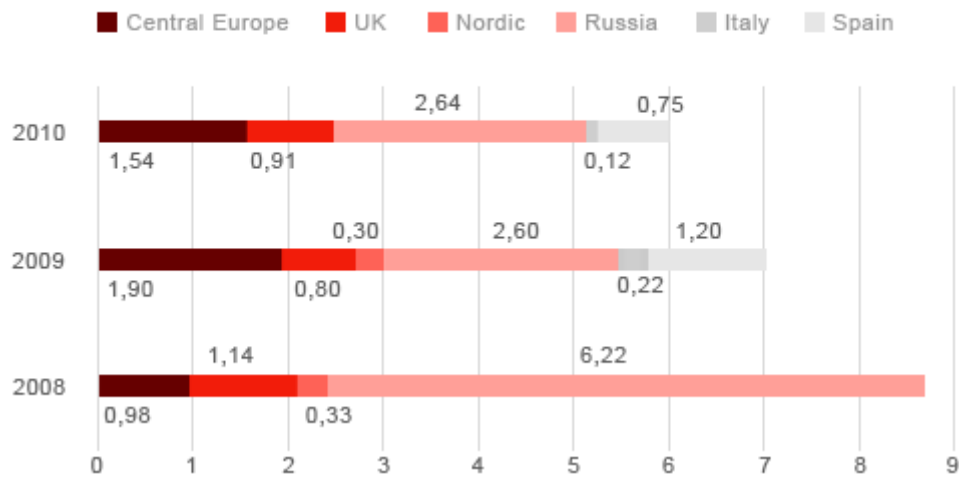
in kt



Staubexpositionen

Staubexpositionen

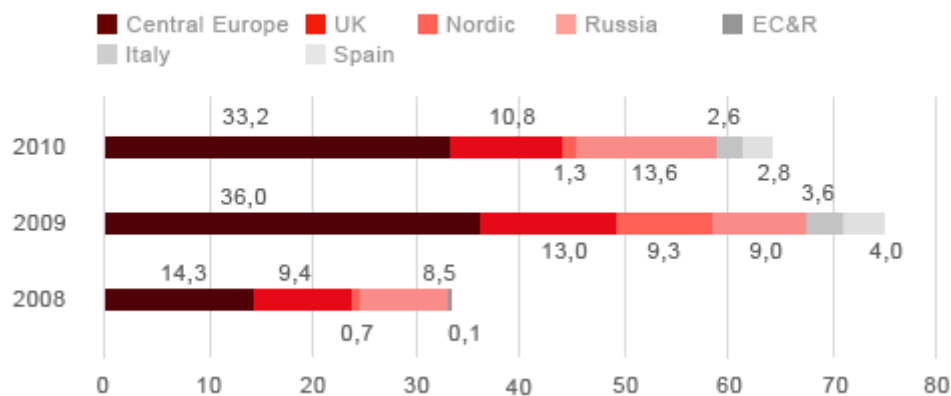
in kt



Prozesswasserverbrauch

Prozesswasserverbrauch

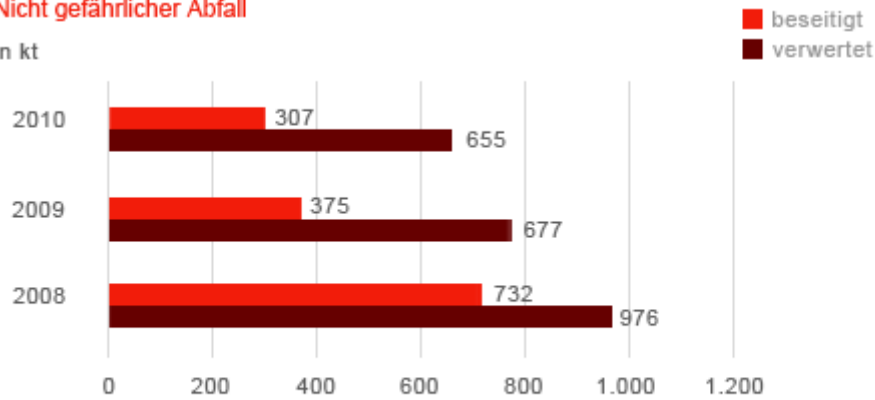
in Mio m³



Nicht gefährlicher Abfall

Nicht gefährlicher Abfall

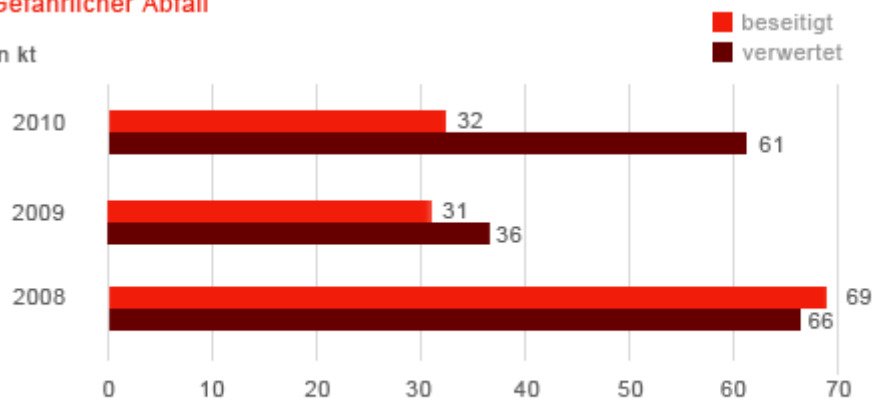
in kt



Gefährlicher Abfall

Gefährlicher Abfall

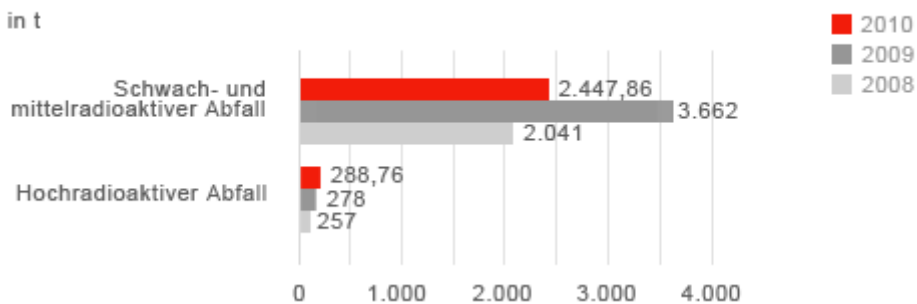
in kt



Radioaktiver Abfall

Radioaktiver Abfall

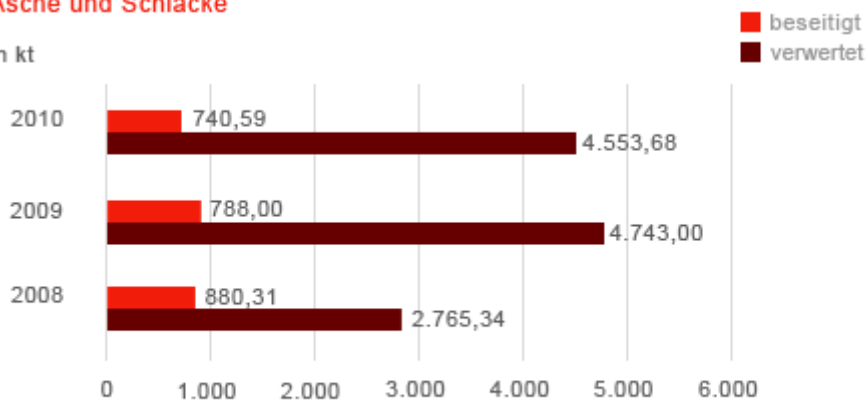
in t



Asche und Schlacke

Asche und Schlacke

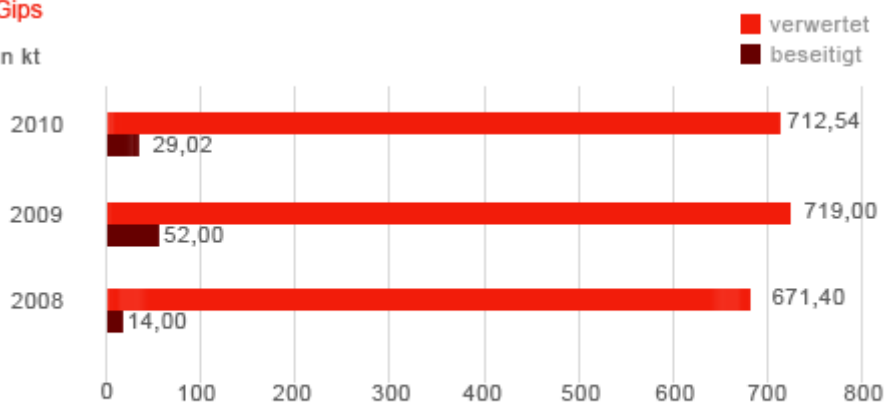
in kt



Gips

Gips

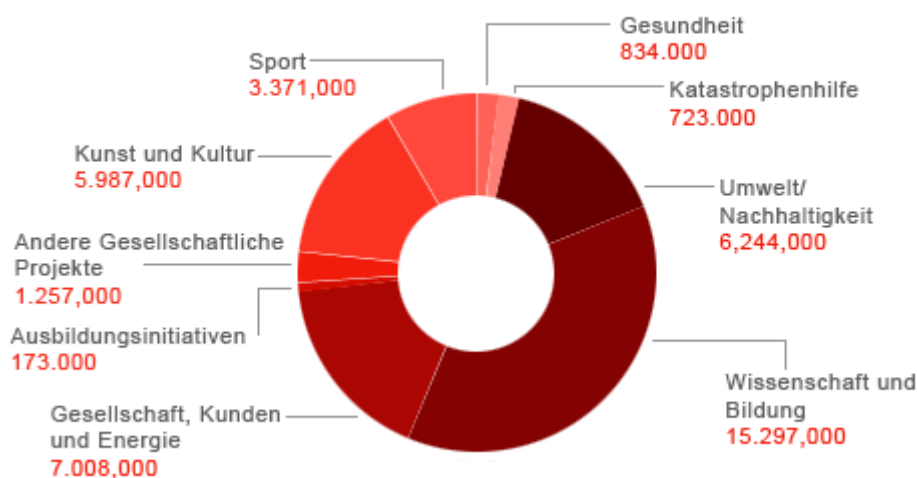
in kt



Gemeinnützige gesellschaftliche Investitionen der E.ON Market Units und des Corporate Centers nach Zweck

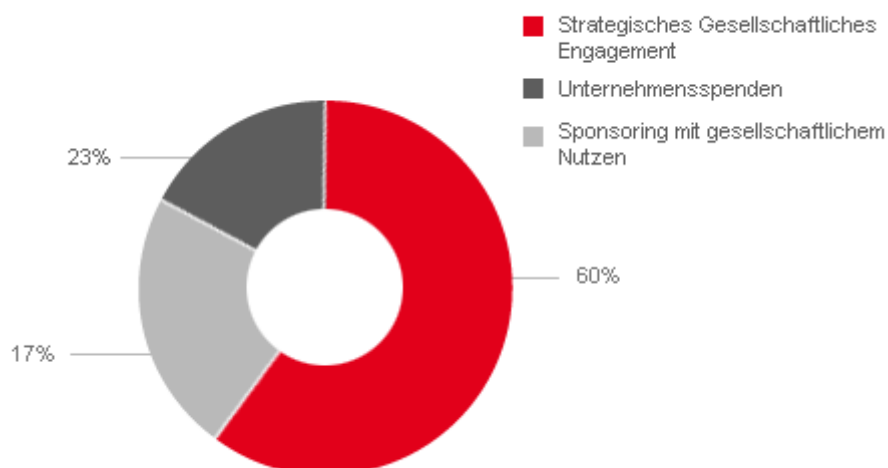
Gemeinnützige Gesellschaftliche Investitionen 2010

in €



Gesellschaftliche Investitionen nach strategischem Fokus

Gesellschaftliche Investments nach strategischem Fokus 2010



Anzahl Mitarbeiter nach E.ON Market Units

Mitarbeiter¹⁾

	31. Dezember			
	2010	+/--%	2009	2008
Central Europe	48.525	0,8	48.126	44.142
Pan-European Gas	3.189	1,5	3.143	9.827
UK	14.831	-7,9	16.098	17.480
Nordic	5.253	-5,7	5.570	5.826
Energy Trading	1.062	-1,2	1.075	885
Neue Märkte	8.496	6,5	7.976	9.214
Corporate Center ²⁾	3.749	20,2	3.120	3.054
Total³⁾	85.105	0,0	85.108	90.428

1) Ohne Vorstände/ Geschäftsführer (2010: 301) und Auszubildene (2010: 2.501).

2) Werte beinhalten E.ON IT.

3) Nachträgliche Entfernung von US-Midwest.

Mitarbeiter nach Regionen

Mitarbeiter nach Regionen 2010¹⁾

	2010	2009
Deutschland	35.116	35.636
Großbritannien	16.343	17.179
Rumänien	6.535	6.772
Ungarn	5.431	4.913
Schweden	5.064	5.317
Russland	4.828	4.702
Tschechische Republik	3.454	2.735
Bulgarien	2.038	2.108
Weitere Länder ²⁾	6.296	5.746

1) Ohne Vorstände/ Geschäftsführer (2010: 301) und Auszubildene (2010: 2.501).

2) Unter anderem Italien, Spanien, Frankreich, Niederlande, Polen und andere Länder.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Gesamtbelegschaft¹⁾

in Jahren	2010	+/- %	2009	2008
Central Europe	16,6	9,2	15,2	16,5
Pan-European Gas	13,6	5,4	12,9	13,8
UK	10,6	11,6	9,5	8,0
Nordic	14,4	2,1	14,1	13,7
Energy Trading	5,7	0,0	5,7	6,7
Neue Märkte	14,5	-3,3	15,0	14,7
Corporate Center ²⁾	9,6	4,3	9,2	7,0
E.ON-Konzern³⁾	14,7	6,5	13,8	14,4

1) Einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer und Auszubildene.

2) Werte enthalten E.ON IT.

3) Nachträgliche Entfernung von US-Midwest

Fluktuationsrate

Fluktuationsrate der Gesamtbelegschaft¹⁾

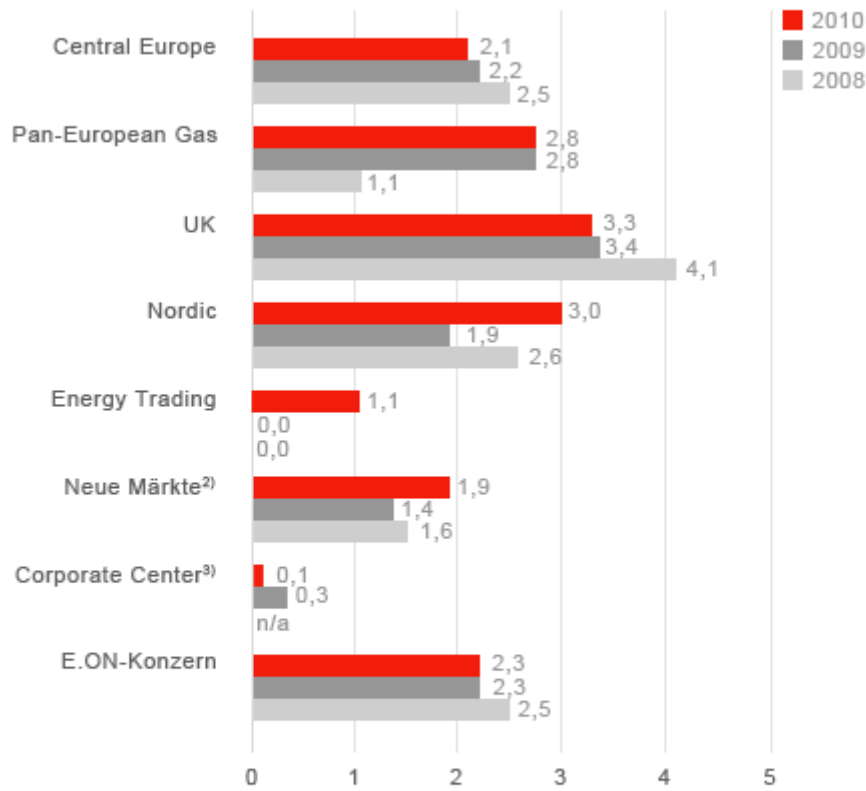
in %	2010	2009	2008
Central Europe	4,2	5,2	3,7
Pan-European Gas	1,7	1,2	1,9
UK	6,5	7,4	11,3
Nordic	4,0	4,5	6,8
Energy Trading	5,3	7,7	11,4
Neue Märkte	4,7	3,9	2,5
Corporate Center ²⁾	2,4	1,2	4,8
E.ON Konzern³⁾	4,5	5,1	5,3

1) Einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer und Auszubildene.

2) Einschließlich E.ON IT.

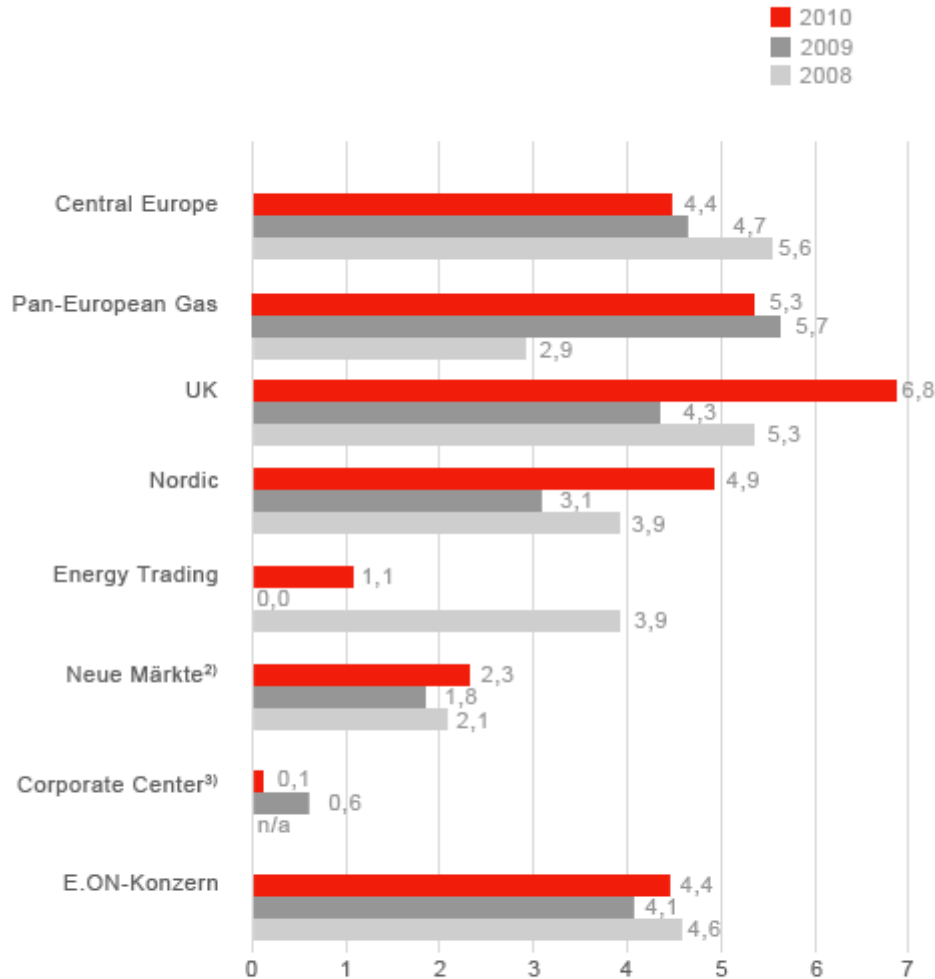
3) Nachträgliche Entfernung von US-Midwest.

Anzahl Unfälle mit anschließender Ausfallzeit von E.ON-Mitarbeitern (LTIF)



- 1) Lost Time Injury Frequency - arbeitsbedingte Unfälle mit Ausfallzeiten pro eine Million Arbeitsstunden.
- 2) Im Segment neue Märkte sind die Market Units Climate & Renewables, Russia, Italy und Spain enthalten.
- 3) Im Jahre 2009 erstmalig separat berichtet. Werte beinhalten E.ON IT.
- 4) Arbeitssicherheitskennzahlen umfassen, abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz, alle Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung inne hat.

Total Recordable Injury Frequency Index (TRIF)



1) Total Recordable Injury Frequency - arbeitsbedingte Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden, die entweder tödlich enden, bei denen Ausfallzeiten entstehen oder nach denen nur eingeschränktes Arbeiten möglich ist oder Mitarbeiter medizinisch behandelt werden.

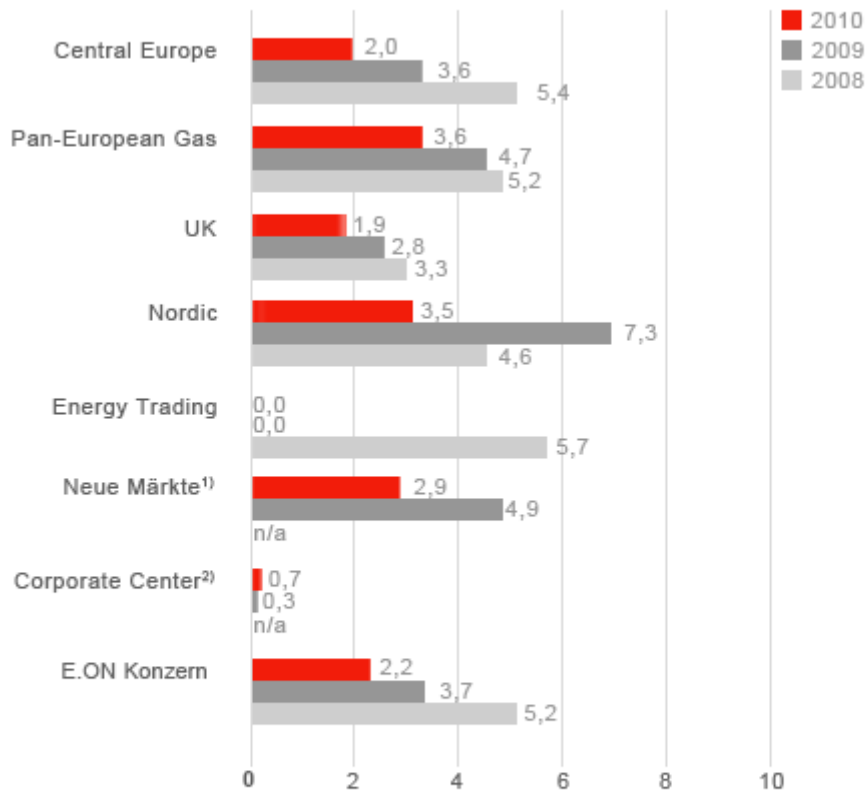
2) Die Market Units im Segment neue Märkte (Climate & Renewables, Russia, Italy and Spain) konnten vor 2009 aufgrund noch nicht einheitlicher Datenerfassungssysteme nicht gesondert berichtet werden.

3) Im Jahre 2009 erstmalig separat berichtet. Werte beinhalten E.ON IS.

4) Arbeitssicherheitskennzahlen umfassen, abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz, alle Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung inne hat.

Anzahl Unfälle mit anschließender Ausfallzeit (LTIF) von für E.ON tätigen Fremdfirmen

LTIF der für E.ON tätigen Fremdfirmen³⁾



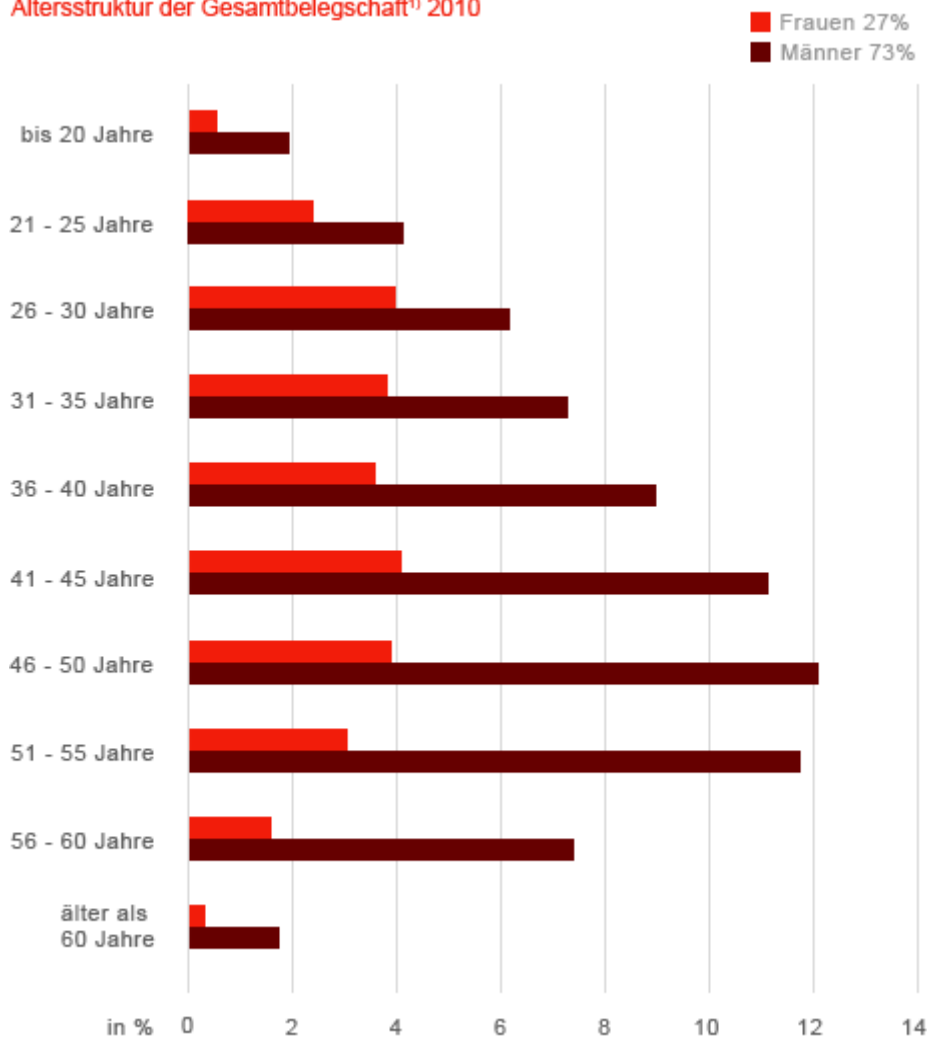
1) Die Market Units im Segment neue Märkte (Climate&Renewables, Russia, Italy und Spain) konnten vor 2009 aufgrund noch nicht einheitlicher Datenerfassungssysteme nicht gesondert berichtet werden.

2) Im Jahre 2009 erstmalig separat berichtet. Werte beinhalten E.ON IT.

3) Arbeitssicherheitskennzahlen umfassen, abweichend vom allgemeinen Berichtsansatz, alle Gesellschaften, für die E.ON die Betriebsführung inne hat.

Altersstruktur

Altersstruktur der Gesamtbelegschaft¹⁾ 2010



¹⁾einschließlich Vorstände/Geschäftsführer und Auszubildende

Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft und in Führungspositionen

Number of Woman among Total Workforce and Management¹

in %	Total Workforce			Managers		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Central Europe	26	25	24	10	10	8
Pan-European Gas	26	26	25	7	8	8
U.K.	32	34	34	14	14	14
Nordic	26	26	25	25	19	15
Energy Trading	33	34	31	20	13	10
New Markets ²	28	27	29	12	12	-
Corporate Center ³	29	31	31	12	10	11
E.ON Group⁴	27	27	27	12	11	10

¹Including Board Members/Managing Directors and apprentices.

²E.ON Russia not considered in the Senior Management Category.

³Figures include E.ON IT.

⁴Retroactively adjusted to exclude U.S. Midwest.

Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter in den in Deutschland ansässigen Konzerngesellschaften

Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft¹⁾ in den in Deutschland ansässigen Konzerngesellschaften

	Anzahl schwerbehinderter Mitarbeiter		davon schwerbehinderter Azubis		Schwerbehindertenquote	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Central Europe	1.890	1.823	33	44	6,6	6,3
Pan-European Gas	100	82	0	3	3,3	3,0
Energy Trading	5	3	0	0	0,5	0,2
Neue Märkte ²⁾	1	1	0	0	1,2	0,6
Corporate Center	96	78	4	3	3,7	2,5
E.ON-Konzern	2.092	1.987	37	50	6,0	5,6³⁾

1) Einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer und Auszubildene

2) Market Unit Climate & Renewables.

3) Zahl für 2009 nachträglich angepasst.

Anteil Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft mit Vollzeit- bzw. unbefristeten Arbeitsverträgen

Anteil Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft ¹⁾ mit Vollzeit- bzw. unbefristeten Arbeitsverträgen

in %	2010		2009		2008	
	Vollzeit	unbefristet	Vollzeit	unbefristet	Vollzeit	unbefristet
Central Europe	90	95	89	95	91	94
Pan-European Gas	90	99	93	98	96	99
UK	88	97	88	97	88	97
Nordic	95	98	95	98	98	98
Energy Trading	98	87	98	97	97	94
Neue Märkte	99	97	99	98	99	97
Corporate Center ²⁾	92	98	92	98	91	95
E.ON-Konzern³⁾	91	96	90	96	92	96

1) Einschließlich Vorstände/ Geschäftsführer und Auszubildene.

2) Werte enthalten E.ON IT.

3) Nachträgliche Entfernung von U.S. Midwest.

Anzahl Auszubildender in Deutschland

Auszubildende in Deutschland

	31. Dezember		
	2010	2009	2008
Central Europe	2.148	2.220	2.317
Pan-European Gas	212	221	298
E.ON AG/Sonstige ¹⁾	141	115	90
E.ON-Konzern	2.501	2.556	2.705

1) Werte enthalten E.ON IT.

Maßnahmen 2008 – 2010

Fortschritt

Gesundheit & Sicherheit

Beurteilung des aktuellen Stands des Diversity-Managements im Konzern

Die Stärkung und Förderung der Vielfalt ist bei E.ON, als ein international agierendes Unternehmen, ein wichtiges Thema. Insbesondere die Frauenförderung hat durch die Festlegung von konkreten Zielen und Förderprogrammen eine hohe Bedeutung erlangt.

Ausarbeitung eines Aktionsplans für das Thema „älter werdende Belegschaft“

Das Thema „älter werdende Belegschaft“ ist in unterschiedliche Elemente der HR-Strategie, wie zum Beispiel Gesundheitsmanagement, Life Balance oder Beschäftigungsfähigkeit, integriert.

Das CR-Arbeitsprogramm umfasst die Ziele und Maßnahmen der Abteilungen Corporate Responsibility, Klima- & Umweltschutz sowie Gesundheit & Arbeitssicherheit im Corporate Center.